

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Objek dan Subjek Penelitian

Objek yang diteliti dalam penelitian ini berjumlah enam variabel, yaitu variabel kepemimpinan, budaya organisasi, manajemen pengetahuan, kinerja individu, kompetensi dan efektivitas organisasi. Variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi sebagai variabel bebas, manajemen pengetahuan dan kinerja individu sebagai variabel mediasi dan efektivitas organisasi sebagai variabel terikat.

Subjek penelitian ini dilakukan di 60 PT dengan bentuk Universitas di Provinsi Jawa Barat. Data bentuk Universitas sesuai dengan data yang tercantum pada PDDIKTI (Pangkalan Data Pendidikan Tinggi). Penelitian ini menggunakan perangkat lunak (*software*) untuk analisis data multilevel. Pelaksanaan penelitian dimulai dari bulan Juli 2018 sampai dengan Agustus 2020. Pada penelitian ini yang menjadi responden adalah dosen pada Universitas di Provinsi Jawa Barat yang mencakup dosen PNS (pegawai negeri sipil), P3K (pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja) dan tetap universitas.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara ilmiah yang digunakan dalam memperoleh data sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis menggunakan studi survei. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan rancangan survei (*survey design*). Peneliti mendeskripsikan secara kuantitatif (angka) mengenai beberapa kecenderungan perilaku dan persepsi dari suatu populasi, (Creswell, 2018:208).

Metode kuantitatif merupakan proses pengumpulan data untuk dianalisis, dan diinterpretasikan, serta menuliskan hasil dari penelitian, (Creswell, 2018:xiv). Creswell (2018:5) menambahkan bahwa pada penelitian kuantitatif dalam menguji teori menggunakan metode-metode tertentu dengan cara menganalisis hubungan setiap variabel. Variabel pada penelitian ini diukur dengan instrumen-instrumen penelitian sehingga data hasil penelitian yang berupa angka-angka dapat dianalisis

berdasarkan prosedur statistik. Cara penelitian ini bersifat non-eksperimental yaitu suatu penelitian yang pengamatannya dilakukan terhadap sejumlah variabel sesuai dengan apa adanya.

3.3 Desain Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini menggunakan desain penelitian survei (*survey research*) dan desain korelasional (*correlational design*) dengan kuesioner sebagai instrumennya. Penelitian survei berusaha mendeskripsi secara kuantitatif atau deskripsi numerik kecenderungan dari sikap dan opini dari suatu populasi tertentu dengan meneliti suatu sampel dari populasi yang ada (Creswell, 2018:17).

Desain korelasional merupakan prosedur yang terdapat di penelitian kuantitatif dimana peneliti ingin mengetahui ukuran derajat asosiasi (atau hubungan) antara dua variabel atau lebih dengan menggunakan prosedur statistik analisis korelasional (Creswell, 2012).

3.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel

Penelitian ini hanya meneliti perguruan tinggi yang memiliki bentuk “Universitas” yaitu berjumlah 55 Universitas berdasarkan data pada PDDIKTI. Tetapi data yang diperoleh pada forlap yang selalu dilakukan cek data oleh peneliti sampai terakhir diakses pada tanggal 4 Februari 2020 jumlah Universitas di Provinsi Jawa Barat adalah berjumlah 60 Universitas. Berdasarkan penelusuran data lima Universitas yang tidak tercatat pada PDDIKTI per tanggal 17 Maret 2020 adalah Universitas Bhakti Kencana, Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, Universitas Pelita Bangsa, Universitas Ma’soem dan Universitas Bina Insani, sehingga populasi pada penelitian ini adalah dosen dan ketua program studi pada 60 PT dengan bentuk Universitas di Provinsi Jawa Barat. Data Bentuk Universitas sesuai dengan data yang tercantum pada PDDIKTI, yaitu:

Tabel 3.1 Universitas di Provinsi Jawa Barat

No	Nama Universitas	No	Nama Universitas
1.	Universitas Pendidikan Indonesia (UPI)	31.	Universitas Pakuan (UNPAK)
2.	Universitas Padjajaran (UNPAD)	32.	Universitas Swadaya Gunung Djati (UNSWAGATI)

No	Nama Universitas	No	Nama Universitas
3.	UIN Sunan Gunung Djati	33.	Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG)
4.	Telkom University (Tel-U)	34.	Universitas Wiralodra (UNWIR)
5.	Universitas Islam Bandung (UNISBA)	35.	Universitas Islam 45 (UNISMA)
6.	Universitas Islam Nusantara (UNINUS)	36.	Universitas Djuanda (UNIDA)
7.	Universitas Katolik Parahyangan (UNPAR)	37.	Universitas Suryakencana (UNSUR)
8.	Universitas Kristen Maranatha	38.	Universitas Putra Indonesia (UNPI)
9.	Universitas Bandung Raya (UNBAR)	39.	Universitas Kuningan (UNIKU)
10.	Universitas Widyatama (UTAMA)	40.	Universitas Muhammadiyah Sukabumi (UMMI)
11.	Universitas Nasional Pasim (UNAS)	41.	Universitas Presiden
12.	Universitas Sangga Buana YPKP	42.	Universitas Subang (UNSUB)
13.	Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM)	43.	Universitas Majalengka (UNMA)
14.	Universitas Jenderal Achmad Yani (UNJANI)	44.	Universitas Nusa Bangsa (UNB)
15.	Universitas Kebangsaan (UNKE)	45.	Universitas Galuh Ciamis (UNIGAL)
16.	Universitas Langlangbuana (UNLA)	46.	Universitas Garut (UNIGA)
17.	Universitas Nurtanio (UNNUR)	47.	Universitas Muhammadiyah Cirebon (UMC)
18.	Universitas Al-Ghifari (UNFARI)	48.	Universitas Nahdlatul Ulama Cirebon (UNU)
19.	Universitas Pasundan (UNPAS)	49.	Universitas Islam Al-Ihya Kuningan (UNISA)
20.	Universitas Muhammadiyah Bandung (UMB)	50.	Universitas Muhammadiyah Tasikmalaya (UMTAS)
21.	Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia (UNIBI)	51.	Universitas Buana Perjuangan Karawang (UBP)
22.	Universitas Advent Indonesia (UNAI)	52.	Universitas Perjuangan Tasikmalaya (UNPER)
23.	Universitas Bale Bandung (UNIBBA)	53.	Universitas Nusa Putra
24.	Universitas Winaya Mukti (UNWIM)	54.	Universitas Pertahanan
25.	Universitas Wanita Internasional (IWU)	55.	Universitas Bhakti Kencana (UBK)
26.	Universitas BSI	56.	Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya (ARS)
27.	Universitas Siliwangi (UNSIL)	57.	Universitas Halim Sanusi (UHS)

No	Nama Universitas	No	Nama Universitas
28.	Universitas Singaperbangsa Karawang (UNSIKA)	58.	Universitas Pelita Bangsa
29.	Universitas Gunadarma	59.	Universitas Ma'Soem
30.	Universitas Ibn Khaldun (UIKA)	60.	Universitas Bina Insani

Sumber: PDDIKTI dan Forlap Ristekdikti

Penentuan sampel pada penelitian ini, merujuk pendapat Hofmann (1997) bahwa dalam analisis *Hierarchical linier modeling (HLM)* memerlukan kecukupan *power* sebesar 0.90 yang diambil dari 150 kelompok (program studi) dengan 5 orang tiap kelompok (program studi). Oleh karena itu diperlukan sampel minimal 5 orang per kelompok (program studi).

Berhubung jumlah populasi yang banyak, untuk memudahkan peneliti dalam pengambilan data responden, sehingga penelitian ini mengambil jumlah sampel minimum merujuk pendapat Hofmann (1997), sehingga didapat jumlah sampel minimal 750 orang (dosen). Sampel minimum diperoleh dari 150 program studi dikalikan dengan sampel minimal yaitu 5 orang dalam satu program studi, $150 \times 5 = 750$ dosen. Perhitungan sampel minimal dapat dilihat pada Tabel 3.2

Tabel 3.2 Jumlah Sampel

No.	Sub populasi Universitas	Jumlah program studi	Nilai (fi) program studi	Sampel group yang diambil	Sampel individu yang diambil (sampel group x 5)
1.	UPI	160	0,1326	16	80
2.	UNPAD	200	0,1061	20	100
3.	UIN	66	0,0437	7	35
4.	TEL-U	44	0,0291	4	20
5.	UNISBA	32	0,0212	3	15
6.	UNINUS	25	0,0165	3	15
7.	UNPAR	31	0,0205	3	15
8.	MARANATHA	30	0,0198	3	15
9.	UNBAR	12	0,0079	1	5
10.	UTAMA	22	0,0145	2	10
11.	UNAS	11	0,0072	1	5
12.	USB YPKP	16	0,0106	2	10
13.	UNIKOM	28	0,0185	3	15
14.	UNJANI	25	0,0165	3	15
15.	UNKE	9	0,0059	1	5
16.	UNLA	19	0,0125	2	10
17.	UNNUR	15	0,0099	1	5
18.	UNFARI	7	0,0046	1	5
19.	UNPAS	42	0,0278	4	20
20.	UMB	11	0,0072	1	5
21.	UNIBI	12	0,0079	1	5
22.	UNAI	16	0,0106	2	10

No.	Sub populasi Universitas	Jumlah program studi	Nilai (fi) program studi	Sampel group yang diambil	Sampel individu yang diambil (sampel group x 5)
23.	UNIBBA	12	0,0079	1	5
24.	UNWIM	13	0,0086	1	5
25.	IWU	11	0,0072	1	5
26.	BSI	10	0,0066	1	5
27.	UNSIL	30	0,0198	3	15
28.	UNSIKA	31	0,0205	3	15
29.	Gunadarma	43	0,0285	4	20
30.	UIKA	23	0,0152	2	10
31.	UNPAK	36	0,0238	4	20
32.	UNSWAGATI	22	0,0145	2	10
33.	UNTAG	11	0,0072	1	5
34.	UNWIR	17	0,0112	2	10
35.	UNISMA	24	0,0159	2	10
36.	UNIDA	19	0,0125	2	10
37.	UNSUR	17	0,0112	2	10
38.	UNPI	9	0,0059	1	5
39.	UNIKU	19	0,0125	2	10
40.	UMMI	24	0,0159	2	10
41.	Universitas Presiden	18	0,0119	2	10
42.	UNSUB	16	0,0106	2	10
43.	UNMA	23	0,0152	2	10
44.	UNB	9	0,0059	1	5
45.	UNIGAL	29	0,0192	3	
46.	UNIGA	24	0,0165	3	15
47.	UMC	23	0,0152	2	10
48.	UNU	15	0,0099	1	5
49.	UNISA	15	0,0099	1	5
50.	UMTAS	13	0,0086	1	5
51.	UBP	11	0,0072	1	5
52.	UNPER	10	0,0066	1	5
53.	Universitas Nusa Putra	13	0,0086	1	5
54.	Universitas Pertahanan	18	0,0119	2	10
55.	UBK	21	0,0139	2	10
56.	Universitas ARS	9	0,0059	1	5
57.	UHS	10	0,0066	1	5
57.	Pelita Bangsa	10	0,0066	1	5
58.	Ma'Soem	7	0,0046	1	5
60.	Bina Insani	9	0,0059	1	5
	JUMLAH	1.508	1,000	150	750

Sumber: PDDIKTI dan Forlap Ristekdikti 2019.

Metode pengambilan sampel adalah dengan teknik *proportional random sampling* dan *purposive sampling*. Teknik *proportional random sampling* dilakukan dalam menetapkan sampel berdasarkan jumlah program studi pada setiap Universitas, hasil perhitungan *proportional random* dapat dilihat pada Tabel 3.2. Teknik *purposive sampling* dilakukan dalam menetapkan perguruan tinggi yang terpilih dari enam bentuk perguruan tinggi berdasarkan tujuan penelitian, yaitu

bentuk perguruan tinggi “Universitas”, data bentuk Universitas tersebut sesuai data pada PDDIKTI. Ferdinand (2014:179), memaparkan bahwa teknik *purposive sampling* memiliki tujuan subjektif. Pemilihan “sampel bertujuan” ini dilakukan karena peneliti sudah memahami bahwa data yang dibutuhkan dapat didapatkan dari satu grup sasaran tertentu yang dapat menghasilkan data yang diperlukan sehingga mampu memaparkan informasi yang dikehendaki berdasarkan kriteria yang telah ditentukan.

Tabel 3.3 Sebaran Kuesioner pada Setiap Universitas

No.	Nama Universitas	Jumlah Sampel group (ketua program studi)	Sampel individu yang diambil (dosen)
1.	UPI	16	80
2.	UNPAD	20	100
3.	UIN	7	35
4.	TEL-U	4	20
5.	UNISBA	3	15
6.	UNINUS	3	16
7.	UNPAR	3	15
8.	MARANATHA	3	15
9.	UNBAR	1	5
10.	UTAMA	2	10
11.	UNAS	1	5
12.	USB YPKP	2	12
13.	UNIKOM	3	15
14.	UNJANI	3	17
15.	UNKE	1	5
16.	UNLA	2	10
17.	UNNUR	1	5
18.	UNFARI	1	5
19.	UNPAS	4	22
20.	UMB	1	5
21.	UNIBI	1	5
22.	UNAI	2	10
23.	UNIBBA	1	5
24.	UNWIM	1	5
25.	IWU	1	5
26.	BSI	1	6
27.	UNSIL	3	15
28.	UNSIKA	3	15
29.	Gunadarma	4	20
30.	UIKA	2	10
31.	UNPAK	4	20
32.	UNSWAGATI	2	10
33.	UNTAG	1	5
34.	UNWIR	2	10
35.	UNISMA	2	10
36.	UNIDA	2	10
37.	UNSUR	2	10
38.	UNPI	1	10
39.	UNIKU	2	10

No.	Nama Universitas	Jumlah Sampel group (ketua program studi)	Sampel individu yang diambil (dosen)
40.	UMMI	2	11
41.	Universitas Presiden	2	10
42.	UNSUB	2	10
43.	UNMA	2	10
44.	UNB	1	5
45.	UNIGAL	3	15
46.	UNIGA	3	15
47.	UMC	2	10
48.	UNU	1	5
49.	UNISA	1	5
50.	UMTAS	1	5
51.	UBP	1	5
52.	UNPER	1	5
53.	Universitas Nusa Putra	1	5
54.	Universitas Pertahanan	2	10
55.	UBK	2	10
56.	Universitas ARS	1	6
57.	UHS	1	5
57.	Pelita Bangsa	1	5
58.	Ma'Soem	1	5
60.	Bina Insani	1	5
	JUMLAH	150	760

Sumber: Pengolahan Data Tahun 2020

3.5 Operasionalisasi Variabel

Perolehan data dalam penelitian ini perlu dilakukan dengan menjabarkan sejumlah variabel, dengan menjelaskan konsep variabel, dimensi, indikator, dan ukuran dalam mengukur variabel penelitian. Penjelasan lebih lengkap mengenai variabel penelitian dan ukurannya, dapat dilihat pada Tabel 3.4.

Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Sub Variabel/ Dimensi	Indikator	Tingkat Pengukuran	No. Item	Skala
Kompetensi (KO) Spencer (1993) mengatakan bahwa kompetensi merupakan keterampilan & kemampuan yang diperoleh melalui pengalaman kerja, pengalaman hidup, studi atau pelatihan	<i>Motives</i>	Hobi	Tingkat kesesuaian motif dosen bekerja sesuai hobi/ kesenangan	1	Interval
		Finansial	Tingkat kesesuaian motif dosen bekerja sesuai kebutuhan finansial	2	
		Pengabdian	Tingkat kesesuaian motif dosen bekerja untuk pengabdian	3	
	<i>Traits</i>	Ingin selalu belajar	Tingkat kesesuaian motif dosen bekerja karena keinginan belajar terus menerus	4	
		Minat	Tingkat kesesuaian harapan akan pekerjaan	5	
		Bawaan	Tingkat kesesuaian sifat bawaan dengan pekerjaan	6	
		Sikap	Tingkat kesesuaian sikap dengan pekerjaan sebagai dosen untuk selalu <i>update</i> terhadap perkembangan	7	
	<i>Self-Concept</i>	Antusiasme	Tingkat antusiasme dalam mengajar	8	
			Tingkat antusiasme dalam penelitian	9	

Variabel	Sub Variabel/ Dimensi	Indikator	Tingkat Pengukuran	No. Item	Skala	
Kepemimpinan (KE)	<i>Knowledge</i>	Kepedulian	Tingkat antusiasme dalam pengabdian	10	Interval	
			Tingkat kepedulian membantu mahasiswa dalam proses pembelajaran	11		
		Objektivitas	Tingkat objektivitas dalam penilaian	12		
			Tingkat pengendalian emosi dalam memberikan keputusan	13		
		Perilaku etis	Tingkat kesesuaian perilaku dengan norma dan etika yang berlaku	14		
			Penguasaan keilmuan	Tingkat penguasaan materi perkuliahan secara mendalam		15
		Tingkat kesesuaian latar belakang Pendidikan dengan pekerjaan		16		
		Tingkat frekuensi mengikuti isu-isu mutakhir tentang bidang ilmu yang digeluti		17		
		Pengetahuan pedagogik		Tingkat pemahaman mengenai strategi pembelajaran		18
				Tingkat pemahaman mengenai evaluasi hasil kerja mahasiswa		19
		<i>Skill</i>	Keahlian melakukan pembelajaran	Tingkat keahlian dalam mengaitkan topik yang diajarkan dengan konteks kehidupan		20
				Keahlian melakukan penelitian		Tingkat keahlian dalam melakukan penelitian, sehingga ditindaklanjuti dengan PPM (pengabdian pada masyarakat)
			Keahlian menulis	Tingkat frekuensi menghasilkan karya tulis		22
			Keahlian komunikasi	Tingkat keahlian komunikasi dalam memberikan layanan kepada mahasiswa		23
	<i>Leader-member relations</i>		Sikap bawahan terhadap atasan	Tingkat kesediaan menerima pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan		1
			<i>Task structure</i>	Sikap atasan terhadap bawahan		Tingkat kepercayaan pimpinan terhadap bawahan dalam pengambilan keputusan
		Pembagian tugas		Tingkat keahlian pimpinan pembagian tugas sesuai bidang keahlian		3
		Beban tugas		Tingkat keahlian pimpinan pembagian beban tugas secara adil dan proporsional		4
		Koordinasi tugas	Tingkat keahlian pimpinan dalam koordinasi silabi mata kuliah serumpun dan keberlanjutan	5		
		<i>Leader's position power</i>	Kewibawaan pemimpin terhadap bawahan	Tingkat keadilan pimpinan dalam memberikan apresiasi		6
			Keteladanan	Tingkat kemampuan pimpinan dalam menyelesaikan masalah secara musyawarah mufakat		7

Variabel	Sub Variabel/ Dimensi	Indikator	Tingkat Pengukuran	No. Item	Skala
			Tingkat keberanian pimpinan dalam menanggung risiko atas keputusan	8	
Budaya Organisasi (BO)	<i>Adaptability</i>	Perubahan organisasi dalam menanggapi pelanggan dan pasar	Tingkat adaptabilitas kebijakan universitas terhadap perubahan	1	
Budaya organisasi mengarah pada suatu system yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya, (Denison & Mishra, 1995:168).			Tingkat adaptabilitas visi universitas terhadap pengguna lulusan	2	
			Tingkat kesediaan universitas menerima saran dan komentar lulusan untuk perubahan-perubahan universitas	3	
	<i>Mission</i>	Arah dan harapan kinerja	Tingkat kejelasan pimpinan dalam menetapkan sasaran	4	
			Tingkat ketepatan misi universitas dengan pemenuhan harapan pengguna lulusan	5	
			Tingkat kesesuaian tujuan dosen dengan tujuan universitas	6	Interval
		Keterlaksanaan aktivitas	Tingkat ketepatan sasaran universitas	7	
	<i>Involvement</i>	Keterlibatan dalam keputusan dan tugas	Tingkat pemanfaatan informasi	8	
			Tingkat usaha dalam mencapai solusi terbaik yang disepakati	9	
	<i>Consistency</i>	Prosedur organisasi	Tingkat frekuensi pimpinan dalam mengawal nilai-nilai universitas	10	
			Tingkat frekuensi mentaati prosedur dan mekanisme kerja	11	
		Tanggungjawab terhadap profesi	Tingkat tanggung jawab secara profesional tanpa melihat <i>reward</i>	12	
Manajemen pengetahuan (KM)	<i>Knowledge Acquisition</i>	<i>Know-what</i>	Tingkat pemahaman pengetahuan pada bidang yang dikerjakan	1	
Pengelolaan pengetahuan pada organisasi untuk menghasilkan <i>business value</i> dan keunggulan kompetitif yang berkesinambungan dengan cara mengefektifkan setiap proses komunikasi, penciptaan pengetahuan, penyebaran pengetahuan dan pengaplikasian pengetahuan yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan perusahaan dimasa		<i>Know-how</i>	Tingkat pemahaman dalam menyelesaikan permasalahan	2	
		<i>Know-why</i>	Tingkat pengaruh pengalaman yang dimiliki terhadap keputusan yang akan diambil	3	
		<i>Care-why</i>	Tingkat usaha dalam meningkatkan pengetahuan baru dalam memajukan universitas		
	<i>Knowledge Sharing</i>	<i>Knowledge donating</i>	Tingkat kesediaan dalam membagikan pengetahuan	5	Interval
			Tingkat tanggung jawab dalam membagikan pengetahuan	6	
		<i>Knowledge collecting</i>	Tingkat frekuensi mempelajari dan mengembangkan pengetahuan baru	7	
			Tingkat keinginan dalam menerapkan pengetahuan baru yang telah didapat	8	

Variabel	Sub Variabel/ Dimensi	Indikator	Tingkat Pengukuran	No. Item	Skala
yang akan datang. (Tiwana, 2002)					
	<i>Knowledge utilization</i>	<i>Technology transfer (hard and soft)</i>	Tingkat efektivitas forum untuk menyebarluaskan pengetahuan	9	
		<i>Information dissemination and utilization</i>	Tingkat efektivitas forum dalam membantu dosen dalam pemanfaatan pengetahuan	10	
		<i>Research utilization</i>	Tingkat frekuensi penerapan pengetahuan baru	11	
		<i>Innovation diffusion</i>	Tingkat efektivitas sistem informasi akademik universitas	12	
			Tingkat efektivitas sistem informasi penelitian universitas	13	
			Tingkat efektivitas sistem informasi PPM universitas	14	
		<i>of knowledge</i>	Tingkat kebermanfaatan pengetahuan/ide terhadap masyarakat sekitar	15	
		<i>Organizational change</i>	Tingkat kesediaan mengadopsi dari pengetahuan yang dimiliki	16	
		<i>Policy research</i>	Tingkat frekuensi dalam memberikan saran berdasarkan pengetahuan/ide atau pengalaman baru terhadap universitas	17	
		<i>Interpersonal and mass communication</i>	Tingkat kejelasan arus informasi mengenai standar/aturan baru di universitas	18	
Kinerja Individu (KI)	<i>Quantity of work</i>	Tingkat capaian hasil kerja	Tingkat frekuensi dalam menetapkan target dalam bekerja	1	
			Tingkat frekuensi ketercapaian target dalam bekerja	2	
			Tingkat kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	3	
	<i>Quality of work</i>	Teliti dalam bekerja	Tingkat ketelitian dalam bekerja	4	
		Keakuratan hasil kerja	Tingkat keteraturan dan kerapian saat bekerja	5	
	<i>Compatibility with others</i>	Dapat bekerja sama	Tingkat kemampuan dalam bekerjasama	6	
		Koordinasi dengan dosen lain	Tingkat kemampuan dalam koordinasi dengan dosen lain	7	Interval
	<i>Presence at work</i>	Tingkat kehadiran	Tingkat frekuensi kehadiran sesuai jadwal yang telah ditetapkan	8	
			Tingkat frekuensi ketepatan waktu datang dan pulang kerja	9	
	<i>Length of service</i>	Memahami pekerjaan dengan baik	Tingkat pemahaman pekerjaan	10	
			Tingkat pemahaman mengenai tugas-tugas	11	
			Tingkat kesediaan memberikan layanan di luar tugas pokok	12	

Variabel	Sub Variabel/ Dimensi	Indikator	Tingkat Pengukuran	No. Item	Skala
Efektivitas Organisasi (EO) Robbins (1994), efektivitas organisasi adalah sejauh mana mana sebuah organisasi mewujudkan tujuan-tujuannya bagi keberhasilan serta kelangsungan hidup organisasi tersebut	<i>Flexibility</i>	Inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan	13	Interval
	Fleksibilitas	Adaptif terhadap pekerjaan baru	Tingkat kemudahan dalam menyesuaikan diri dengan tugas baru	14	
		Menanggapi perubahan lingkungan	Tingkat fleksibilitas universitas dalam menanggapi tuntutan lingkungan yang terus berubah	1	
	Perolehan sumberdaya	Memperoleh sumber daya penting	Tingkat kesinambungan universitas dalam memperoleh sumber daya penting yang dibutuhkan	2	
		Perencanaan	Tujuan dinyatakan dengan jelas	Tingkat kejelasan rencana universitas	
	Efisiensi	Efisiensi pencapaian target	Tingkat frekuensi dalam mencapai tingkat efisiensi universitas yang telah ditargetkan	4	
		Produktivitas	Memperoleh laba sesuai target	Tingkat kesinambungan dalam menghasilkan lulusan sesuai target universitas	
	Ketersediaan informasi	Kelancaran informasi	Tingkat frekuensi ketersediaan informasi dalam mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan	6	
			Tingkat ketersediaan sistem informasi yang dapat memudahkan dosen dalam mendapatkan informasi yang dibutuhkan	7	
	Stabilitas	Proses kegiatan teratur	Tingkat keteraturan universitas dalam menjalankan semua kegiatan	8	
			Proses kegiatan lancar	Tingkat kelancaran universitas dalam menjalankan semua kegiatan	
	Kohesivitas antar anggota organisasi	Proses kegiatan berkesinambungan	Tingkat kesinambungan universitas dalam menjalankan kegiatannya	10	
			Saling mempercayai antar dosen	Tingkat saling mempercayai antar dosen	
	Keterampilan anggota organisasi	Saling menghormati antar dosen	Tingkat saling menghormati antar dosen	12	
Dapat bekerja satu tim			Tingkat frekuensi bekerja satu tim	13	
Keterampilan anggota organisasi	Meningkatkan keterampilan dosen	Tingkat ketersediaan program keterampilan kerja	14		

3.6 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif karena data tersebut diperoleh dengan mengukur *variable* dalam sampel atau populasi. Jenis data primer merupakan data yang diperoleh untuk penelitian dari tempat *actual* terjadinya peristiwa, (Sekaran 2006:77). Teknik pengumpulan untuk data primer dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah data yang diambil

dari responden dengan memberikan beberapa pertanyaan yang dibutuhkan. Model desain kuesioner tertutup merupakan model desain kuesioner yang dilakukan pada penelitian ini, di mana setiap pernyataan dalam kuesioner telah tersedia setiap pilihan jawabannya jadi responden hanya dapat memberi tanda pilihan pada jawaban yang memiliki kecenderungan sesuai dengan persepsi responden.

3.7 Instrumen Penelitian

Sesuai dengan definisi operasional variabel maka instrumen yang penelitian ini gunakan meliputi tingkat pengukuran instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data variabel kepemimpinan, budaya organisasi, manajemen pengetahuan, kinerja individu, kompetensi dan efektivitas organisasi. Semua variabel diukur oleh instrumen dalam bentuk kuesioner yang tersedia secara *online* dan tercetak yang disebarkan kepada seluruh responden melalui perantara pimpinan program studi, fakultas dan Universitas ataupun disebarkan secara langsung. Kuesioner penelitian mengadopsi kuesioner standar yang telah dipergunakan oleh peneliti sebelumnya dengan modifikasi disesuaikan dengan konteks penelitian dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian.

Dalam penelitian ini, semua instrumen dikembangkan menggunakan skala likert. Skala likert merupakan skala interval (Sugiyono,2011:96), hal tersebut sejalan dengan pendapat Ghozali (2016:5) dan pendapat Sekaran (2003:191) menyatakan bahwa pada skala likert jika jarak antara skala dibuat sama atau konstan maka menjadi skala interval.

3.7.1 Validitas Instrumen

Nilai validitas menggambarkan sampai mana ketepatan suatu instrumen pengukuran dalam mengukur setiap variabel yang ingin diukur. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi nilai validitas suatu instrumen, maka instrumen tersebut semakin tepat dalam mengukur variabelnya, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Pada penelitian ini menggunakan butir-butir pernyataan dalam kuesioner, sehingga dapat dikatakan butir pernyataan tersebut merupakan instrumen (alat) ukur yang harus dapat mengukur apa yang menjadi tujuan dalam penelitian ini.

Pengujian validitas indikator penelitian menggunakan metode *confirmatory factor analysis*. Tingkat nilai validitas dinyatakan dengan *skor loading factor*. Menurut Hair et al (2014:618), suatu instrumen dinyatakan valid jika memiliki skor *loading factor* ≥ 0.5 .

3.7.2 Reliabilitas Instrumen

Menurut Sekaran (2006:284), reliabilitas instrumen adalah konsistensi suatu instrumen untuk mengukur gejala yang sama. Jika suatu alat ukur digunakan dua kali atau lebih dalam mengukur gejala yang sama, dan memberikan hasil yang cenderung konsisten, maka alat ukur tersebut dapat dinyatakan *reliable*. Reliabilitas menjadi salah satu ciri utama instrumen pengukuran yang baik jika skor hasil pengukuran terbebas dari kekeliruan pengukuran (*error of measurement*). Syarat penerimaan bagi reliabilitas adalah nilai CR (*construct reliability*) > 0.7 dan VE (*variance extracted*) ≥ 0.5 (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2014).

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Deskriptif

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan besarnya persentase dari persepsi dosen tetap pada Universitas di Provinsi Jawa Barat terkait dengan efektivitas organisasi, kinerja dosen, manajemen pengetahuan, kompetensi, kepemimpinan dan budaya organisasi. Untuk mengetahui persepsi responden, maka dilakukan pengukuran dengan menggunakan kuesioner. Masing-masing disertai dengan pilihan lima jawaban yang harus dipilih dan dianggap telah sesuai dengan jawaban responden.

Ferdinand (2014:229), analisis deskriptif dapat memberikan deskripsi dan gambaran empiris berdasarkan data yang telah diperoleh peneliti, jenis-jenis statistik deskripsi yang dapat dipaparkan dalam penelitian ini antara lain:

- 1) Distribusi frekuensi: statistik ini dapat menjelaskan jawaban responden dalam berbagai item variabel yang diteliti dalam bentuk distribusi frekuensi .
- 2) Statistik rata-rata: statistik ini dapat mendeskripsikan rata-rata nilai dari sebuah item variabel penelitian berdasarkan jawaban-jawaban responden.

3.8.2 Hierarchical Linear Model (HLM)

Penelitian ini menggunakan pemodelan linier hirarki (HLM). Pada kajian teori perilaku organisasi yang mengkaji perilaku secara hirarki, hal tersebut tersebut menjadi alasan penulis dalam memilih HLM sebagai alat analisis, karena dipandang dengan menggunakan HLM dapat menguji variabel berbeda level analisisnya (multilevel). Ghazali (2016:13), multilevel model juga dikenal dengan nama lain seperti *random coefficient model*, *variance component model*, *hierarchical linear model (HLM)*. Banyak artikel jurnal menyebutnya *mixed-effects* atau *mixed model*. Apapun sebutan multilevel model, model mengasumsikan bahwa data punya struktur hierarki dengan satu *outcome* tunggal yang diukur pada level terendah dan variabel eksplanatori pada semua level yang ada. Analisis regresi 2 level menganalisis struktur hubungan satu variabel respons dengan satu atau lebih variabel penjelas. Jika memiliki data yang berhirarki, HLM menjadi alat yang sangat tepat untuk dipergunakan dalam permasalahan tersebut.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan HLM dengan dua level, yaitu level satu (level individu) dan level dua (level kelompok).

Level 1:

$$Y_{tij} = \beta_{0ij} + \varepsilon_{tij}$$

Level 2:

$$\beta_{0ij} = \gamma_{00j} + \gamma_{01Xj} + \mu_{0ij}$$

Keterangan :

Y_{tij} = Pengukuran *outcome* untuk individu i dalam kelompok j

β_{0ij} = Rata-rata *outcome* untuk kelompok j

ε_{tij} = *Error* pada level 1

γ_{00j} = Grand mean variabel *outcome*

γ_{01Xj} = Koefisien variabel X

X_j = Variabel X

μ_{0ij} = *Error* pada level 2

Dalam analisis multilevel model dikelompokkan, yang dinamakan model intersep. Model multilevel tersebut, memiliki dua jenis model yaitu intersep acak (*random intersep model*) serta kemiringan acak (*random slope model*).

Data yang digunakan adalah *random sampel* 760 dosen tetap, dalam 150 program studi dan dalam 60 Universitas. Definisi data dapat dilihat pada Tabel 3.5

Tabel 3.5 Definisi Data Penelitian

Variabel	Level
Manajemen pengetahuan	Individu
Kinerja Individu	Individu
Kompetensi	Individu
Kepemimpinan	Unit/kelompok
Budaya Organisasi	Unit/kelompok

Hirarki data yang digambarkan pada penelitian ini adalah dosen tetap menjadi pengamatan pada level 1, dan Program studi pengamatan pada level 2. Dalam kepentingan untuk analisis pada penelitian ini, maka dapat ditentukan notasi, yaitu:

$i = 1, 2, 3, \dots, n_{jk}$ menunjukkan individu dalam j

$j = 1, 2, 3, \dots, m_k$ menyatakan program studi dalam kategori k

Sehingga didapat persamaan regresi linier:

$$y_{ij} = \beta_0 + \beta_1 X_{ij} + \varepsilon_{ij}$$

Persamaan regresi dipergunakan dalam menggambarkan struktur sebaran data gabungan (Myers, 1994) dalam Tantular (2009). Setelah melakukan pemodelan regresi, maka selanjutnya dilakukannya pengujian terhadap adanya struktur tersarang dari level 2 dengan menggunakan perbedaan *deviance* (Steenbergen dan Jones, 2002:228).

Menentukan apakah konsep yang diuji memerlukan analisis multilevel atau tidak, harus dilakukan terlebih dahulu perhitungan *interclass correlation coefficient* (ICC). Apabila tiap variabel saling tergantung antar level berbeda yang dinyatakan oleh ICC yang tinggi, maka diperlukan analisis multilevel. Sebaliknya bila data telah diketahui memiliki ICC rendah, maka analisis multilevel tidak diperlukan.

Mengenai Batasan ICC sebagai indikasi kebutuhan analisis multilevel, Hox (2002:6) memberikan rekomendasi, yaitu ICC lebih besar dari 0.10 merupakan indikasi kebutuhan analisis multilevel.

Fokus penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap efektivitas organisasi. Selain itu penelitian ini juga menguji pengaruh dukungan manajemen pengetahuan, kinerja dan kompetensi. Penggunaan alat analisis HLM dianggap sesuai dalam menguji hipotesis dengan variabel yang memiliki variansi berbeda, yaitu variansi pada level individu dan variansi pada level kelompok (*cross-level*) dengan luaran level individu. Hoffmann (1997) memaparkan bahwa pada dasarnya HLM mencoba menganalisis pendekatan dua Langkah. Langkah pertama merupakan langkah dalam uji perbedaan antara variabel dalam level kelompok pada penelitian. Hasil pengujian antara kelompok pada penelitian ini harus memiliki nilai perbedaan yang signifikan. Pada langkah kedua adalah penggunaan parameter *slope* yang merupakan hasil dari langkah pertama sebagai variabel luaran dengan variabel level grup sebagai antesedennya. Hal ini disebut dengan model level 2. Pengujian pengaruh variabel mediasi dengan menggunakan metode *grand-mean centering* untuk persamaan level 1 dan *grand-mean centering* pada persamaan level 2.

Langkah 1 (Pengaruh variabel bebas pada variabel terikat)

Level 1 Model

$$Y_{tij} = \beta_{0ij} + \varepsilon_{tij}$$

Level 2 Model

$$\beta_{0ij} = \gamma_{00j} + \gamma_{01j}(X_j) + \mu_{0ij}$$

Keterangan:

Y_{tij} = Pengukuran variabel Y untuk individu i dalam kelompok j

β_{0ij} = Rata-rata variabel Y untuk kelompok j

ε_{tij} = Error pada level 1

γ_{00} = Grand mean variabel Y (konstanta level 2)

γ_{01} = Koefisien variabel bebas (X)

X_j = Variabel bebas (X)

μ_{0ij} = Error pada level 2

Langkah 2 (Pengaruh variabel bebas pada variabel mediasi)

Level 1 model

$$M_{tij} = \beta_{0ij} + \varepsilon_{tij}$$

Level 2 Model

$$\beta_{0ij} = \gamma_{00j} + \gamma_{01j}(X_j) + \mu_{0ij}$$

Keterangan:

M_{tij} = Pengukuran variabel mediasi untuk individual i dalam kelompok j

β_{0ij} = Rata-rata variabel pemediasi untuk kelompok j

ε_{tij} = Error pada level 1

γ_{00} = Grand mean variabel pemediasi

γ_{01} = Koefisien variabel bebas (X)

X_j = Variabel bebas (X)

μ_{0ij} = Error pada level 2

Langkah 3 (Pengaruh variabel mediasi pada variabel terikat)

Level 1 model

$$Y_{tij} = \beta_{0ij} + \beta_{1ij}(M_{ij}) + \varepsilon_{tij}$$

Level 2 Model

$$\beta_{0ij} = \gamma_{00j} + \mu_{0ij}$$

$$\beta_{1ij} = \gamma_{10j} + \mu_{1ij}$$

Keterangan:

Y_{tij} = Pengukuran variabel Y untuk individual i dalam kelompok j

β_{0ij} = Rata-rata variabel Y pada kelompok j (konstanta untuk kelompok j)

β_{1ij} = Koefisien variabel mediasi

M_{ij} = Variabel pemediasi

Varian ε_{tij} = Variabel residual pada level 1

γ_{00} = Rerata konstanta antar kelompok

γ_{10} = Rerata Koefisien antar kelompok

μ_{0ij} = Varian konstanta residual

μ_{1ij} = Varian konstanta residual

Langkah 4 (Pengaruh variabel bebas pada variabel terikat dengan memasukkan variabel mediasi)

Level 1 model

$$Y_{tij} = \beta_{0ij} + \beta_{1ij} * (M_{ij}) + \varepsilon_{tij}$$

Level 2 Model

$$\beta_{0ij} = \gamma_{00j} + \gamma_{01j} * (X_j) + \mu_{0ij}$$

$$\beta_{1ij} = \gamma_{10j} + \mu_{1ij}$$

Keterangan:

Y_{tij} = Pengukuran variabel Y untuk individual i dalam kelompok j

β_{0ij} = Konstanta untuk kelompok j

β_{1ij} = Koefisien variabel mediasi

M_{ij} = Variabel pemediasi

X_j = Variabel bebas (X)

Varian ε_{tij} = Variabel residual pada level 1

γ_{00} = Konstanta level 2

γ_{01} = Koefisien variabel bebas (X)

γ_{01} = Rerata koefisien

μ_{0ij} = Varian konstanta residual