

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

5.1. Kesimpulan

Secara umum hasil penelitian ini menunjukkan struktur hubungan variabel-variabel yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja organisasi pada Perguruan Tinggi Negeri, yang terdiri atas manajemen pengetahuan, budaya organisasi, dan kompetensi didukung oleh fakta empirik.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan perhitungan variabel Manajemen Pengetahuan berdasarkan kepada jawaban-jawaban responden secara keseluruhan dalam kategori sangat tinggi, variabel budaya organisasi dalam kategori sangat tinggi, variabel kompetensi dalam kategori sangat tinggi dan kinerja organisasi dalam kategori tinggi.

Hasil analisis inferensial berdasarkan model struktur uji hipotesis yang diajukan, semua jalur variabel independen yang terdiri atas manajemen pengetahuan, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja organisasi, pada Perguruan Tinggi Negeri sebagai variabel independen adalah signifikan. Secara khusus hasil penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut.

1. Manajemen pengetahuan berpengaruh kuat, positif, dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Hasil ini mengindikasikan kualitas kinerja organisasi yang terdiri atas: kinerja keuangan dan non keuangan turut ditentukan oleh manajemen pengetahuan, yang terdiri atas penciptaan pengetahuan, penangkapan dan penyimpanan pengetahuan, berbagi pengetahuan, serta aplikasi dan penggunaan pengetahuan. Artinya semakin tinggi kualitas manajemen pengetahuan, akan semakin tinggi kualitas kinerja organisasi pada Perguruan Tinggi Negeri.
2. Budaya organisasi berpengaruh kuat, positif, dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Hasil ini mengindikasikan kualitas kinerja organisasi yang terdiri atas: kinerja keuangan dan non keuangan turut ditentukan oleh budaya

organisasi, yang terdiri atas inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi terhadap tim, agresivitas, dan stabilitas. Artinya semakin tinggi kualitas budaya organisasi, akan semakin tinggi kualitas kinerja organisasi pada Perguruan Tinggi Negeri.

3. Kompetensi berpengaruh kuat, positif, dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Hasil ini mengindikasikan kualitas kinerja organisasi yang terdiri atas: kinerja keuangan dan non keuangan turut ditentukan oleh kompetensi, yang terdiri atas kompetensi berprestasi dan tindakan, kompetensi melayani, kompetensi mempengaruhi, kompetensi mengatur, kompetensi kognitif, dan kompetensi kepribadian yang efektif. Artinya semakin tinggi kualitas kompetensi, akan semakin tinggi kualitas kinerja organisasi pada Perguruan Tinggi Negeri.
4. Manajemen pengetahuan, budaya organisasi, dan kompetensi secara simultan berpengaruh kuat, positif, dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Artinya semakin tinggi kualitas manajemen pengetahuan, budaya organisasi, dan kompetensi, akan semakin tinggi kualitas kinerja organisasi pada Perguruan Tinggi Negeri.

5.2. Implikasi

Adanya dukungan fakta empirik terhadap model struktur hubungan variabel-variabel yang mempengaruhi Kinerja Perguruan Tinggi, yang meliputi: Manajemen Pengetahuan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Pegawai, secara umum hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa model struktur tersebut dapat dijadikan rujukan untuk mengembangkan kinerja perguruan tinggi.

Secara khusus, implikasi dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Pengetahuan memiliki pengaruh positif pada kinerja perguruan tinggi, ini mendorong institusi untuk lebih mengalokasikan sumber daya dan perhatian terhadap pengembangan sistem dan praktik manajemen pengetahuan yang lebih baik. Ini bisa melibatkan

pembentukan tim atau departemen khusus yang bertanggung jawab atas manajemen pengetahuan.

2. Penelitian ini mungkin mendorong perguruan tinggi untuk membentuk atau memperkuat budaya organisasi yang mendorong inovasi, kerja tim, dan pembelajaran berkelanjutan. Ini dapat melibatkan pendekatan partisipatif dalam pengambilan keputusan, promosi dialog terbuka, dan pengakuan atas kontribusi individu.
3. Kompetensi pegawai terbukti memiliki dampak positif pada kinerja perguruan tinggi, implikasinya adalah pentingnya pengembangan program pelatihan dan pengembangan yang tepat. Perguruan tinggi dapat merancang program untuk meningkatkan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan teknologi terkini.
4. Implikasi dari penelitian ini mungkin mempengaruhi bagaimana perguruan tinggi mengevaluasi kinerja pegawai. Institusi dapat mempertimbangkan penilaian yang lebih holistik, mencakup aspek kompetensi, kontribusi dalam berbagi pengetahuan, dan dampak budaya organisasi.

Dalam keseluruhan, penelitian ini memberikan pandangan berharga bagi perguruan tinggi untuk mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam mengelola aspek-aspek kunci yang mempengaruhi kinerja. Dengan menerapkan implikasi ini, perguruan tinggi dapat beradaptasi lebih baik dengan perubahan lingkungan dan memberikan kontribusi positif bagi pengembangan pendidikan, penelitian, dan masyarakat.

5.3. Rekomendasi

Secara umum, merujuk kepada indikator penelitian yang memiliki kontribusi paling rendah pada masing-masing variabel harus mendapat perhatian khusus sehingga dapat direkomendasikan untuk perbaikan lebih lanjut. Rekomendasi secara umum ditujukan untuk kebijakan atau policy bagi lembaga, ditujukan untuk user atau pengguna dan ditujukan untuk penelitian lebih lanjut. Berdasarkan hasil penelitian rekomendasi yang dapat diajukan adalah hendaknya perguruan tinggi memenuhi beberapa indikator yang skalanya kecil.

Adman, 2023

KINERJA ORGANISASI PERGURUAN TINGGI NEGERI DI ERA DISRUPSI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Secara khusus, beberapa rekomendasi dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Manajemen Pengetahuan memiliki pengaruh positif dan peran yang sangat penting pada kinerja perguruan tinggi dalam mendorong institusi untuk lebih mengalokasikan sumber daya dan perhatian terhadap pengembangan sistem dan praktik manajemen pengetahuan yang lebih baik. Oleh karena itu perlu melibatkan pihak ketiga, pembentukan tim atau departemen khusus yang bertanggung jawab atas manajemen pengetahuan dan mengoptimalkan divisi atau bagian yang sudah ada. Universitas harus mampu membuat kebijakan terkait dengan optimalisasi dan penguatan manajemen pengetahuan kepada civitas akademika sehingga secara simultan akan mendorong peningkatan manajemen pengetahuan dan berimplikasi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.
2. Mendorong perguruan tinggi untuk membentuk atau memperkuat budaya organisasi yang mendorong inovasi, kerja tim, dan pembelajaran berkelanjutan. Ini dapat melibatkan pendekatan partisipatif dalam pengambilan keputusan, promosi dialog terbuka, dan pengakuan atas kontribusi individu.
 Pada variabel Budaya Organisasi yang mempunyai skor terendah pada jawaban responden adalah pada item dimensi stabilitas yaitu pada indikator Melakukan acara family gathering secara rutin. Berdasarkan analisis dan pembahasan maka dapat direkomendasikan secara empirik kepada universitas PTN Badan Hukum, harus bisa meningkatkan stabilitas terutama terkait dengan kegiatan yang melibatkan seluruh civitas akademika, baik secara bersama-sama atau parsial sesuai dengan tingkatan organisasi untuk melakukan kegiatan family gathering atau kegiatan sejenis yang mampu meningkatkan kebersamaan dalam organisasi..
3. Kompetensi pegawai terbukti memiliki dampak positif pada kinerja perguruan tinggi, untuk itu perlu di kembangkan program pelatihan dan pengembangan yang tepat. Perguruan tinggi harus dapat merancang program untuk meningkatkan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan teknologi terkini. Hal ini dalam menjawab hasil analisis pada variabel kompetensi

Adman, 2023

KINERJA ORGANISASI PERGURUAN TINGGI NEGERI DI ERA DISRUPSI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

bahwa item yang mempunyai skor terendah adalah item nomor pada dimensi kompetensi kepribadian yang efektif pada indikator saya tidak peduli apakah pihak lain setuju atau tidak terhadap keputusan yang diambil, prinsip saya keputusan yang saya ambil adalah benar. Pada kondisi seperti ini maka uniiversitas PTN Badan Hukum harus menyediakan dan membuat kebijakan terkait dengan peningkatan komptensi kepribadian pada setiap civias akademika. Bagi civitas akademika harus bisa meningkatkan kompetensi individu dengan mengikuti program-program pengembangan diri baik yang diselenggarakan oleh kampus maupun di luar kampus.

4. Perguruan tinggi harus mampu mengevaluasi kinerja pegawai secara menyeluruh. Institusi harus mampu melakukan penilaian yang lebih holistik, mencakup aspek kompetensi, kontribusi dalam berbagi pengetahuan, dan dampak budaya organisasi.
5. Perguruan tinggi harus terbuka terhadap perubahan dan perbaikan teknologi dan informasi untuk membackup dari pengaruh distrupsi pada sendi-sendi manajemen.