

KINERJA ORGANISASI PERGURUAN TINGGI NEGERI DI ERA DISRUPSI

(Studi Tentang Manajemen Pengetahuan, Budaya Organisasi dan Kompetensi
SDM Terhadap Kinerja Organisasi Pada Perguruan Tinggi Negeri
Badan Hukum)

DISERTASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Doktor Manajemen
Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia



Oleh:

**ADMAN
NIM. 1605653**

**PROGRAM DOKTOR MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2023**

KINERJA ORGANISASI PERGURUAN TINGGI NEGERI DI ERA DISRUPSI

Studi Tentang Manajemen Pengetahuan, Budaya Organisasi dan Kompetensi
SDM Terhadap Kinerja Organisasi Pada Perguruan Tinggi Negeri
(Badan Hukum)

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Doktor Manajemen
Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

© **Adman, 2023**
Universitas Pendidikan Indonesia
Juli 2023

Hak Cipta dilindungi undang-undang
Disertasi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, dengan dictak
ulang, difoto kopi, atau cara lainnya tanpa ijin dari Peneliti

LEMBAR PENGESAHAN

A D M A N

**KINERJA ORGANISASI PERGURUAN TINGGI NEGERI
DI ERA DISRUPSI**

(Studi Tentang Manajemen Pengetahuan, Budaya Organisasi dan Kompetensi
SDM Terhadap Kinerja Organisasi Pada Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum)

Disertasi Ini telah Disetujui dan Disahkan Oleh

Ketua Promotor,



Prof. Dr. H. Suwatno, M.Si
NIP. 196201271988031001

Ko-Promotor,



Prof. Dr. H. Disman, M.S.
NIP. 195902091984121001

Anggota,



Dr. Lili Adiwibowo, S.Pd, S.Sos., M.M.
NIP.196904041999031001

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Maya Sari, SE, M.M.

NIP.197107052002122007
PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Adman**
Tempat dan tanggal lahir : Banyumas, 12 April 1974
Program Studi : Manajemen
NIM : 1605653

Dengan ini saya menyatakan disertasi dengan judul: KINERJA ORGANISASI PERGURUAN TINGGI NEGERI DI ERA DISRUPSI (Studi Tentang Manajemen Pengetahuan, Budaya Organisasi dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Organisasi Pada Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum), beserta seluruh isinya, adalah benar-benar karya sendiri, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat ilmiah. Dengan pernyataan ini, saya bersedia menanggung resiko/sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti ketidakbenaran dalam pernyataan tersebut di atas, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah ini.

Bandung, September 2023
Pembuat Pernyataan,



A D M A N
NIM 1605653

ABSTRAK
KINERJA ORGANISASI PERGURUAN TINGGI NEGERI
DI ERA DISRUPSI

Studi Tentang Manajemen Pengetahuan, Budaya Organisasi dan Kompetensi
SDM Terhadap Kinerja Organisasi Pada Perguruan Tinggi Negeri
(Badan Hukum)

Oleh: Adman (1605653)

Masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah kinerja organisasi. Inti kajiannya difokuskan pada Kinerja organisasi perguruan tinggi berbasis Manajemen Pengetahuan melalui Strategi Budaya Organisasi dan Kompetensi Berdasarkan hal tersebut, pokok masalah yang diungkap dalam penelitian ini adalah Kinerja Perguruan Tinggi dipengaruhi oleh Manajemen Pengetahuan, Budaya Organisasi dan Kompetensi.

Metode penelitian menggunakan *Explanatory Survey Method*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner skala lima model Multiple Rating List Scale. Responden adalah pengelola perguruan tinggi yang terdiri dari unsur Manajemen, tenaga pendidik, karyawan dan mahasiswa. Desain penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Survei dilakukan terhadap responden pada tiga perguruan Tinggi Negeri PTN Badan Hukum di Jawa Barat. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara purposive sampling. Analisis data menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial dengan pendekatan model persamaan struktural.

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. Berdasarkan model struktur uji hipotesis yang diajukan, semua jalur variabel independen yang terdiri atas manajemen pengetahuan, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja organisasi, pada PTN Badan Hukum sebagai variabel independen adalah signifikan.

Novelty penelitian adalah Model Peningkatan Kinerja Organisasi Berbasis Manajemen Pengetahuan melalui Strategi Penguatan Budaya Organisasi dan Kompetensi SDM. Implikasi penelitian antara lain dorong PTN Badan Hukum untuk mengalokasikan SDM yang konsen pada teknologi, dorongan SDM PTN Badan Hukum berinovasi, pengembangan kompetensi SDM dan Evaluasi kinerja organisasi PTN. Saran ditujukan bersifat kebijakan untuk PTN Badan Hukum dengan penetapan upaya peningkatan kinerja organisasi melalui penguatan Manajemen pengetahuan, budaya organisasi, dan kompetensi. PTN Badan Hukum harus mampu mengimplementasikan manajemen pengetahuan, budaya organisasi dan kompetensi SDM kepada civitas akademika. Bagi penelitian lebih lanjut harus lebih komprehensif dalam menganalisis temuan, dan memperkuat metodologi yang lebih tepat.

Kata kunci: manajemen pengetahuan; budaya organisasi; kompetensi, kinerja organisasi.

ABSTRACT

ORGANIZATIONAL PERFORMANCE OF STATE HIGHER EDUCATION IN THE DISRUPTION ERA

Study of Knowledge Management, Organizational Culture and Human Resources Competence on Organizational Performance at State Universities Incorporated)

By. Adman (1605653)

The problem studied in this research is organizational performance. The core of the study is focused on university performance which is influenced by Knowledge Management, Organizational Culture, and Competence. Based on this, the main problem uncovered in this study is that higher education performance is influenced by knowledge management, organizational culture, and competence.

The research method used is the Explanatory Survey Method. The data collection technique uses a five-scale questionnaire model of the Multiple Rating List Scale. Respondents are university administrators consisting of elements of management, teaching staff, employees, and students. The research design uses a quantitative approach. The survey was conducted on respondents at three State Universities as Legal entities in West Java. The data collection technique was carried out using purposive sampling. Data analysis used descriptive and inferential statistical methods with a structural equation model approach.

The results of this study indicate the relationship structure of the variables that directly affect organizational performance at state universities, which consist of knowledge management, organizational culture, and competencies supported by empirical facts. This means that based on the proposed hypothesis testing structure model, all independent variable paths consisting of knowledge management, organizational culture, and competence on organizational performance, at State Universities as independent variables.

The novelty of the research is a Knowledge Management Based Organizational Performance model through Strengthening Organizational Culture and HRD Competency Strategies. Research implications include encouraging State Universities as Legal Entities to allocate HR who are focused on technology, encouraging HR from State Universities as Legal Entities to innovate, developing HR competencies, and evaluating the organizational performance of State Universities. The suggestions are aimed at policy for State Universities as Legal Entities by establishing efforts to improve organizational performance through strengthening knowledge management, organizational culture, and competence. Legal Entity State Universities must be able to implement knowledge management, organizational culture, and HR competencies for the academic community. Further research must be more comprehensive in analyzing the findings and strengthen a more appropriate methodology.

Keywords: knowledge management; organizational culture; competency, organizational performance.

KATA PENGANTAR

Rasa syukur dan kebanggaan yang tidak terkira atas terselesainya Disertasi ini. Perjuangan panjang dan melelahkan akhirnya “Disertasi yang berjudul: **KINERJA ORGANISASI PERGURUAN TINGGI NEGERI DI ERA DISRUPSI (Studi Tentang Manajemen Pengetahuan, Budaya Organisasi dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Organisasi Pada Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum)**

Adanya berbagai keterbatasan antara lain kekurangan-kekurangan sumber daya, baik bahan maupun keterbatasan kemampuan penulis. Namun demikian patut disyukuri bersama walaupun dengan segala keterbatasan yang dimiliki akhirnya penulis, mampu menyajikan usulan penelitian ini dengan baik.

Disertasi ini merupakan bagian dari proses akhir penyelesaian studi pada Program Studi Ilmu Manajemen. Usulan Penelitian ini ditujukan untuk mengukur sejauh mana tingkat pemahaman calon doktor terhadap proses perkuliahan yang dijalankan serta sebagai tahapan untuk melakukan Riset yang akan dilaporkan dalam bentuk karya ilmiah berupa Disertasi. Ungkapan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada Promotor Prof. Dr. H. Suwatno, M.Si, Ko Promotor Prof. Dr. H. Disman, MS dan Anggot Dr. Lili Adiwibowo, S.Pd, S.Sos., M.M. serta Ketua Program Studi Ilmu Manajemen. Dr. Maya Sari, SE, M.M..

Atas segala keterbatasan yang dimiliki dalam penulisan Usulan Disertasi ini, penulis berharap memperoleh masukan dan saran untuk penyempurnaan dan perbaikan Usulan Penelitian ini.

Bandung, September 2023



Adman
NIM.1605653

UCAPAN TERIMAKASIH

Hambatan dan rintangan kerap kali penulis hadapi dalam menyelesaikan disertasi ini, berkat dorongan, motivasi, harapan, bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, akhirnya mengantarkan pada penyelesaian disertasi ini. Maka tepatlah rasanya jika pada moment ini penulis sampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. M. Solehuddin, M.Pd., M.A Rektor Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) beserta para Wakil Rektor yang telah memberikan kesempatan untuk menimba ilmu di Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Prof. Dr. H. Eeng Ahman, M.S. Dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, yang selalu memberikan dukungan, arahan, serta pandangan kepada penulis.
3. Dr. Maya Sari, S.E., M.M., Ketua Program Studi Manajemen (S3) yang selalu memberikan arahan, motivasi serta kemudahan yang sangat bermakna bagi penulis dalam upaya penyelesaian studi.
4. Prof. Dr. H. Suwatno, M.Si., selaku promotor , yang telah banyak memberikan wawasan keilmuan kepada penulis, membangkitkan semangat serta dorongan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan disertasi ini dengan baik.
5. Prof. Dr. H. Disman, M.S ko-promotor yang telah memberikan banyak pemahaman kepada penulis, khususnya dalam hal metodologi penelitian, maupun bidang-bidang ilmu lainnya yang sangat bermanfaat bagi penyelesaian disertasi ini.
6. Dr. Lili Adi Wibowo, S.Sos, M.M., anggota ko-promotor yang selalu memberikan semangat dan memberikan pengarahan yang luar biasa kepada penulis dalam penyelesaian disertasi ini.
7. Prof. Dr. H. Suwatno, M.Si., Dosen Pembimbing Akademik penulis di Universitas Pendidikan Indonesia yang telah banyak memberikan motivasi, dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan studi lanjut S3 ini.

8. Prof. Dr. Hj. Janah Sojanah, M.Si selaku penguji Internal dari Universitas Pendidikan Indonesia, yang telah meluangkan waktu dan bersedia menguji penulis.
9. Prof. Dr. Hj. Diana Harding, M.Si selaku penguji Eksternal dari Universitas Padjajaran, yang telah meluangkan waktu dan bersedia menguji penulis.
10. Bapak/Ibu dosen Program Studi Doktor Ilmu Manajemen Universitas Pendidikan Indonesia yang telah banyak membagi ilmu dan pengalaman, serta senantiasa memberikan motivasi, baik selama perkuliahan maupun dalam penyelesaian disertasi.
11. Ketua Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia, yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melanjutkan studi pada jenjang S3, dan telah banyak memberikan kemudahan kepada penulis selama studi.
12. Yth. Bapak/Ibu dosen Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia, yang telah memberikan dorongan moril selama penulis menjalani studi.
10. Keluarga penulis, istri Puput Nuraeni.S.Pd, anak- anak, Amira Nida Nisrina, Fadhil Muhammad Hamdi atas dukungan, doa, dan harapan selama ini, sehingga, studi S3 ini dapat penulis selesaikan dengan baik.
11. Bapak Maryono dan Ibu Lasinem orang tua yang selalu memberikan doa, bantuan dan menjadi motivasi utama penulis dalam menyelesaikan studi S3.
12. Keluarga Besar Alm. H. Suherman dan Ibu Hj. Halimah yang selalu mendoakan dan memberikan bantuan dan motivasi kepada penulis selama menempuh studi lanjut.
13. Teman-teman sejawat program Doktor Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia angkatan 2016, yang telah memberikan bantuan dan dorongan moril yang sangat berharga bagi diri penulis.
14. Kampus tercinta Universitas Pendidikan Indonesia, dengan segala keramahan lingkungan dan budayanya, telah memberikan ketenangan, inspirasi dan semangat akademik yang tinggi selama penulis menjalani perkuliahan.

15. Pengurus Dewan Kemakmuran Masjid (DKM) Masjid Al Aniah Komplek Perumahan Bumi Sariwangi 1, dimana Penulis menjadi bagian dalam berkiprah sebagai Ketua DKM di Masjid Al Aniah.
 16. Pengurus RT/RW 16 Desa Sariwangi, atas kerjasama dan kerelaanya untuk memberikan ruang dan tempat bagi penulis dalam berperan di masyarakat sebagai Ketua RT.
 17. Para pimpinan, pejabat dan staf di lingkungan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK), Kementerian Pendidikan Kebudayaan, Riset dan Teknologi, yang telah memberikan kesempatan bagi penulis dalam berkontribusi dan berpartisipasi dalam berbagai kegiatan.
 18. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu semoga Allah SWT memberikan balasan dengan balasan yang lebih baik, Aamiin YRA.
- Akhir kata semoga disertasi ini bermanfaat baik bagi penulis maupun bagi masyarakat banyak.

Bandung, 18 September 2023

Penulis,



Adman
NIM. 1605653

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	i
PERNYATAAN.....	i
ABSTRAK.....	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMAKASIH.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	15
1.3 Tujuan Penelitian.....	16
1.4 Manfaat Penelitian.....	16
1.5 Struktur Organisasi Disertasi.....	17
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	19
2.1 Kajian Pustaka.....	19
2.1.1. Manajemen Pengetahuan.....	19
2.1.1.1. Pengertian	19
2.1.1.2. Proses Manajemen Pengetahuan	20
2.1.1.3. Jenis-Jenis Manajemen Pengetahuan.	22
2.1.1.4. Dimensi Manajemen Pengetahuan	23
2.1.2. Budaya Organisasi.....	23
2.1.2.1. Pengertian Budaya Organisasi	23
2.1.2.2. Karakteristik Budaya Organisasi	24
2.1.2.3. Unsur-Unsur Budaya Organisasi	25
2.1.2.4. Fungsi Budaya Organisasi	27
2.1.2.5. Dimensi Budaya Organisasi	28
2.1.3. Kompetensi.....	28
2.1.3.1. Pengertian Kompetensi.....	28
2.1.3.2. Karakteristik Kompetensi	29
2.1.3.3. Jenis-Jenis Kompetensi	30

2.1.3.4. Manfaat Kompetensi	34
2.1.3.5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	35
2.1.3.6. Dimensi Kompetensi	35
2.1.4. Kinerja.....	35
2.1.4.1. Pengertian Kinerja	35
2.1.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	37
2.1.4.3. Dimensi Kinerja	37
2.2 Kajian Hasil Penelitian Terdahulu.....	38
2.3 Kerangka Pemikiran.....	47
2.4 Hipotesis.....	56
BAB III METODE PENELITIAN	58
3.1 Objek Penelitian.....	58
3.2 Metode Penelitian.....	58
3.1.1. Jenis dan Metode Penelitian.....	58
3.1.2. Operasionalisasi Variabel.....	59
3.1.3. Sumber Data.....	79
3.1.4. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	79
3.1.5. Teknik Pengumpulan Data.....	80
3.1.6. Pengujian Instrumen Penelitian.....	80
3.2.6.1. Uji Validitas	80
3.2.6.2. Uji Realibilitas	87
3.1.7. Teknik Analisis Data.....	90
3.2.7.1. Teknik Analisa Data Deskriptif	90
3.2.7.2. Teknik Analisa Data Verifikatif	91
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	95
4.1. Hasil Penelitian.....	95
4.1.1. Profil Objek Penelitian.....	95
4.1.1.1 Profil Umum Responden berdasarkan Jenis Kelamin	95
4.1.1.2 Profil Umum Responden berdasarkan Umur	96
4.1.1.3 Profil Umum Responden berdasarkan Pendidikan	96
4.1.1.4 Profil Umum Responden berdasarkan Institusi	97
4.1.1.5 Profil Umum Responden berdasarkan Pekerjaan	98
4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	99
4.1.2.1 Variabel Manajemen Pengetahuan Pada Perguruan Tinggi	100

4.1.2.2	Variabel Budaya Organisasi Pada Perguruan Tinggi	118
4.1.2.3	Variabel Kompetensi Pada Perguruan Tinggi	149
4.1.2.4	Variabel Kinerja Organisasi Pada Perguruan Tinggi N	172
4.1.3.	Pengujian Persyaratan Analisis Data.....	183
4.1.3.1	Uji Normalitas	183
4.1.3.2	Uji Multikolinieritas	183
4.1.3.3	Uji Heteroskedastisitas	184
4.1.4.	Pengujian Hipotesis Pertama.....	185
4.1.5.	Pengujian Hipotesis Kedua.....	188
4.1.6.	Pengujian Hipotesis Ketiga.....	191
4.1.7.	Pengujian Hipotesis Keempat.....	194
4.2.	Pembahasan.....	197
4.2.1.	Pengaruh Manajemen Pegetahuan terhadap Kinerja Organisasi.....	197
4.2.2.	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi	199
4.2.3.	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Organisasi.....	200
4.2.4.	Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Budaya organiasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Organisasi.....	201
4.3.	Pengembangan Model.....	203
4.4.	Keterbatasan Penelitian.....	210
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI		211
5.1.	Kesimpulan.....	211
5.2.	Implikasi.....	212
5.3.	Rekomendasi.....	213
DAFTAR PUSTAKA		216
LAMPIRAN-LAMPIRAN		223

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1	Ranking Perguruan Tinggi ITB, UNPAD, dan UPI di ASIA.....	11
Tabel 2. 2	Kualifikasi Dosen dan Jumlah Guru Besar di Perguruan Tinggi ITB, UNPAD, dan UPI.....	11
Tabel 2. 3	Perjanjian Kinerja Dirjen Dikti tahun 2020.....	12
Tabel 2. 4	Realisasi IKU Dirjen Dikti tahun 2020.....	14
Tabel 2. 5	Kajian Hasil Penelitian Terdahulu.....	39
Tabel 3. 1	Manajemen Pengetahuan	60
Tabel 3. 2	Budaya Organisasi.....	65
Tabel 3. 3	Kompetensi.....	70
Tabel 3. 4	Kinerja Organisasi.....	75
Tabel 3. 5	Populasi Penelitian.....	79
Tabel 3. 6	Rasio Sampling Konvensional	80
Tabel 3. 7	Hasil Uji Validitas Item Variabel Manajemen Pengetahuan (X1).....	81
Tabel 3. 8	Hasil Uji Validitas Item Variabel Budaya Organisasi (X2).....	83
Tabel 3. 9	Hasil Uji Validitas Item Pertanyaan Variabel Kompetensi SDM (X3)	84
Tabel 3. 10	Hasil Uji Validitas Item Variabel Kinerja Organisasi (Y).....	86
Tabel 3. 11	Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas.....	89
Tabel 3. 12	Rekapitulasi Hasil Skoring.....	90
Tabel 3. 13	Kriteria Analisis Deskripsi.....	91
Tabel 3. 14	Batas-batas Nilai r (korelasi).....	92
Tabel 4. 1	Tanggapan Responden Mengenai Manajemen Pengetahuan	100
Tabel 4. 2	Manajemen PTN Mendorong Dan Memiliki Proses Untuk Pertukaran Ide Dan Pengetahuan Antara Individu Dan Kelompok.....	101
Tabel 4. 3	Manajemen Perguruan Tinggi Memberi Penghargaan Kepada Dosen Dan Tenaga Kependidikan Atas Ide Dan Pengetahuan Baru.....	101
Tabel 4. 4	Manajemen Perguruan Tinggi Memiliki Mekanisme.....	102
Tabel 4. 5	Manajemen Perguruan Tinggi Memastikan Informasi.....	102
Tabel 4. 6	Manajemen Perguruan Tinggi Rutin Mengadakan Pertemuan.....	103
Tabel 4. 7	Manajemen Perguruan Tinggi Menanggapi Civitas.....	103
Tabel 4. 8	Manajemen Perguruan Tinggi Memiliki Mekanisme Pengetahuan...	104
Tabel 4. 9	Manajemen Perguruan Tinggi Memiliki Mekanisme Untuk Mematenkan Pengetahuan.....	105
Tabel 4. 10	Pengetahuan Yang Ditangkap Manajemen Perguruan Tinggi Dikodifikasi Dan Disimpan Dalam Repositori Pengetahuan Perguruan Tinggi.....	105
Tabel 4. 11	Pengetahuan Yang Tersimpan Di Perguruan Tinggi Mudah Diakses Oleh Dosen, Karyawan Dan Stakeholder Yang Membutuhkannya	106
Tabel 4. 12	Perguruan Tinggi Menggunakan Berbagai Cara Elektronik Untuk Menyimpan Pengetahuan Yang Mereka Tangkap Dari Karyawan	106

Tabel 4. 13	Perguruan Tinggi Secara Rutin Melatih Karyawannya Tentang Penyimpanan Dan Pengambilan Pengetahuan.....	107
Tabel 4. 14	Perguruan Tinggi Bekerja Untuk Selalu Memperbarui Penelitian Dan Informasi Yang Relevan.....	108
Tabel 4. 15	Manajemen Perguruan Tinggi Secara Teratur Menjaga Karyawan Dengan Pengetahuan Tingkat Tinggi.....	108
Tabel 4. 16	Manajemen Perguruan Tinggi Mengirimkan Laporan Dan Buletin Tepat Waktu.....	109
Tabel 4. 17	Perguruan Tinggi mengadakan simposium, kuliah, konferensi dan sesi pelatihan secara teratur untuk berbagi pengetahuan.....	109
Tabel 4. 18	Manajemen Perguruan Tinggi Mendorong Dosen, Karyawan, Untuk Berpartisipasi.....	110
Tabel 4. 19	Dosen, Karyawan, Serta Mahasiswa Menggunakan Sistem Secara Efisien Dalam Berbagi File Terbaru Terkait Pengetahuan.....	111
Tabel 4. 20	Manajemen Perguruan Tinggi secara berkala memastikan informasi terbaru.....	111
Tabel 4. 21	Manajemen Perguruan Tinggi menggunakan sarana teknologi modern	112
Tabel 4. 22	112	
Tabel 4. 23	Penerapan Manajemen Pengetahuan Di Perguruan Tinggi Perlu Ditingkatkan.....	113
Tabel 4. 24	Manajemen Perguruan Tinggi Mendorong Dosen, Tenaga Kependidikan, Serta Mahasiswa Untuk Menerapkan Proposal.....	114
Tabel 4. 25	Dosen, Karyawan, Serta Mahasiswa Pada Perguruan Tinggi Didorong Untuk Menerapkan Pengetahuan Mereka Untuk Memecahkan Masalah.....	114
Tabel 4. 26	Perguruan Tinggi Secara Teratur Melatih Karyawan Kami Untuk Memastikan Bahwa Mereka Memahami Semua Proses Organisasi	115
Tabel 4. 27	Perguruan Tinggi Secara Teratur Bekerja Pada Pengembangan Praktik Bisnis Baru Untuk Produk Dan Layanan Yang Di Tawarkan	115
Tabel 4. 28	Skor Variabel Manajemen Pengetahuan Pada PTN Berbadan Hukum	116
Tabel 4. 29	Tanggapan Responden Mengenai Memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas pekerjaan.....	119
Tabel 4. 30	Tanggapan Responden Mengenai Meningkatkan Kreativitas Agar Pekerjaan Dapat Diselesaikan Dengan Cepat Dan Aman.....	119
Tabel 4. 31	Tanggapan Responden Mengenai Melakukan Inovasi Atau Gagasan Baru Dalam Pekerjaan.....	120
Tabel 4. 32	Tanggapan Responden Mengenai Menciptakan Ide-Ide Yang Inovatif Dalam Pekerjaan.....	120
Tabel 4. 33	Tanggapan Responden Mengenai Kebebasan Dalam Bertindak Untuk Mengambil Keputusan.....	121
Tabel 4. 34	Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan memberikan kepercayaan penuh dalam menyelesaikan pekerjaan.....	121

Tabel 4. 35	Tanggapan Responden Mengenai Mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan.....	122
Tabel 4. 36	Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat.....	123
Tabel 4. 37	Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan pekerjaan dengan akurat.....	123
Tabel 4. 38	Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan memberitahukan terhadap hal detail dalam pekerjaan.....	124
Tabel 4. 39	Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan menginformasikan dengan jelas mengenai ukuran keberhasilan dalam pekerjaan.....	124
Tabel 4. 40	Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan selalu menyampaikan tujuan organisasi secara detail kepada para karyawan.....	125
Tabel 4. 41	Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus dilakukan.....	125
Tabel 4. 42	Tanggapan Responden Mengenai Bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal.....	126
Tabel 4. 43	Tanggapan Responden Mengenai Mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan	127
Tabel 4. 44	Tanggapan Responden Mengenai Meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal.....	127
Tabel 4. 45	Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dengan hasil yang optimal.....	128
Tabel 4. 46	Tanggapan Responden Mengenai Memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil yang optimal.....	128
Tabel 4. 47	Tanggapan Responden Mengenai Memberikan penghargaan kepada karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja.....	129
Tabel 4. 48	Tanggapan Responden Mengenai Berorientasi kepada hasil kerja yang tinggi dalam bekerja.....	130
Tabel 4. 49	Tanggapan Responden Mengenai Memberikan fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal.....	130
Tabel 4. 50	Tanggapan Responden Mengenai Mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.....	131
Tabel 4. 51	Tanggapan Responden Mengenai Mengisi jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.....	131
Tabel 4. 52	Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan memotivasi karyawan untuk aktif mengambil kesempatan atau peluang yang ada.....	132
Tabel 4. 53	Tanggapan Responden Mengenai Bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh organisasi.....	132
Tabel 4. 54	Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan selalu memberi perhatian kepada karyawan.....	133
Tabel 4. 55	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan selalu dituntut untuk mandiri dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.....	134
Tabel 4. 56	Tanggapan Responden Mengenai Melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi.....	134

Tabel 4. 57	Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim.....	135
Tabel 4. 58	Tanggapan Responden Mengenai Menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi organisasi.....	135
Tabel 4. 59	Tanggapan Responden Mengenai Menolong sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya bila ada yang mengalami kesulitan.....	136
Tabel 4. 60	Tanggapan Responden Mengenai Menjadi anggota satuan kerja yang kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang optimal.....	137
Tabel 4. 61	Tanggapan Responden Mengenai Saling percaya terhadap sesama rekan kerja.....	137
Tabel 4. 62	Tanggapan Responden Mengenai Loyalitas terhadap tim sangat tinggi untuk mencapai target yang telah ditetapkan.....	138
Tabel 4. 63	Tanggapan Responden Mengenai Jika timbul permasalahan di tempat kerja, selalu diselesaikan secara bersama-sama.....	138
Tabel 4. 64	Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan memberi solusi dan bantuan kepada karyawan jika menemukan kendala dalam melakukan pekerjaan.....	139
Tabel 4. 65	Tanggapan Responden Mengenai Dalam melaksanakan pekerjaan, selalu melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan....	139
Tabel 4. 66	Tanggapan Responden Mengenai Bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab.....	140
Tabel 4. 67	Tanggapan Responden Mengenai Datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik.....	141
Tabel 4. 68	Tanggapan Responden Mengenai Organisasi memiliki kesepakatan yang jelas mengenai pedoman pelaksanaan tugas yang benar dan yang salah.....	141
Tabel 4. 69	Tanggapan Responden Mengenai Organisasi memiliki peraturan yang membimbing perilaku dan memberitahu apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh karyawan berdasarkan nilai-nilai yang berlaku di orgnisasi.....	142
Tabel 4. 70	Tanggapan Responden Mengenai Berbagi informasi pada rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan.....	142
Tabel 4. 71	Tanggapan Responden Mengenai Mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan.....	143
Tabel 4. 72	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan merasa dihargai dan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujudnya lingkungan kerja yang baik.....	144
Tabel 4. 73	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini.....	144
Tabel 4. 74	Tanggapan Responden Mengenai Mengedepankan visi dan misi organisasi daripada kepentingan pribadi.....	145
Tabel 4. 75	Tanggapan Responden Mengenai Merekomendasikan organisasi ini sebagai tempat yang baik untuk membangun karir.....	145

Tabel 4. 76	Tanggapan Responden Mengenai Memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir karyawan.....	146
Tabel 4. 77	Tanggapan Responden Mengenai Melakukan acara <i>family gathering</i> secara rutin.....	146
Tabel 4. 78	Skor Variabel Budaya Organisasi Pada Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum.....	147
Tabel 4. 79	Tanggapan Responden Mengenai Menyusun skala prioritas sebelum melaksanakan pekerjaan.....	150
Tabel 4. 80	Tanggapan Responden Mengenai Termotivasi untuk mencari cara baru agar dapat meningkatkan prestasi kerja.....	150
Tabel 4. 81	Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan tugas pekerjaan melebihi standar yang telah ditentukan.....	151
Tabel 4. 82	Tanggapan Responden Mengenai Termotivasi melaksanakan pekerjaan secara lebih baik dari sebelumnya.....	151
Tabel 4. 83	Tanggapan Responden Mengenai Menggunakan metode.....	152
Tabel 4. 84	Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.....	153
Tabel 4. 85	Tanggapan Responden Mengenai Melakukan pengecekan terhadap pekerjaan yang sudah diselesaikan.....	153
Tabel 4. 86	Tanggapan Responden Mengenai Dalam melaksanakan tugas pekerjaan selalu mengikuti prosedur yang berlaku.....	154
Tabel 4. 87	Tanggapan Responden Mengenai Dalam melaksanakan tugas pekerjaan sering mengalami kekurangan waktu.....	154
Tabel 4. 88	Tanggapan Responden Mengenai Menekankan pekerjaan cepat selesai, walaupun harus menempuh jalan pintas.....	155
Tabel 4. 89	Tanggapan Responden Mengenai Melakukan pekerjaan sesuai standar yang ditentukan tanpa harus menunggu instruksi dan arahan dari atasan.....	155
Tabel 4. 90	Tanggapan Responden Mengenai Mampu menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa harus meminta arahan atau bantuan dari orang lain	156
Tabel 4. 91	Tanggapan Responden Mengenai Membaca artikel atau tentang hasil penemuan baru baik dari koran atau majalah ilmiah.....	156
Tabel 4. 92	Tanggapan Responden Mengenai Ketika mendapat masalah dalam pekerjaan, selalu bertanya kepada atasan langsung, atau rekan....	157
Tabel 4. 93	Tanggapan Responden Mengenai Membantu mencari solusi, ketika rekan atau bawahan mendapatkan kesulitan.....	157
Tabel 4. 94	Tanggapan Responden Mengenai Mampu memahami keadaan seseorang melalui ekspresi dan perilakunya.....	158
Tabel 4. 95	Tanggapan Responden Mengenai Mengutamakan kepentingan stakeholder daripada kepentingan universitas.....	158
Tabel 4. 96	Tanggapan Responden Mengenai Meningkatkan kualitas pelayanan serta siap menerima kritik dan saran.....	159
Tabel 4. 97	Tanggapan Responden Mengenai Rekan atau bawahan taat pada kesepakatan atau keputusan yang sudah ditetapkan.....	159

Tabel 4. 98	Tanggapan Responden Mengenai Rekan atau bawahan melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang saya arahkan.....	160
Tabel 4. 99	Tanggapan Responden Mengenai Membiarkan bawahan atau rekan melakukan kesalahan.....	160
Tabel 4. 100	Tanggapan Responden Mengenai Mengikuti setiap perubahan yang terjadi dalam perusahaan.....	161
Tabel 4. 101	Tanggapan Responden Mengenai Memahami kondisi universitas dan permasalahan yang sedang dihadapinya.....	161
Tabel 4. 102	Tanggapan Responden Mengenai Mampu memelihara komunikasi dengan rekan, atasan maupun stakeholder.....	162
Tabel 4. 103	Tanggapan Responden Mengenai Selalu terlibat dalam kegiatan sosial.....	162
Tabel 4. 104	Tanggapan Responden Mengenai Mampu memberikan arahan kepada rekan atau bawahan, mengenai apa dan bagaimana melaksanakan pekerjaan secara efektif.....	163
Tabel 4. 105	Tanggapan Responden Mengenai Mampu bekerjasama dengan orang lain tanpa harus menimbulkan konflik.....	163
Tabel 4. 106	Tanggapan Responden Mengenai masalah yang kompleks,.....	164
Tabel 4. 107	Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan memahami situasi atau permasalahan merupakan tahapan penting sebelum mengambil keputusan.....	165
Tabel 4. 108	Tanggapan Responden Mengenai Mampu bekerja dengan baik walaupun dalam kondisi stress (penuh tekanan dan masalah, serta ketidakpuasan).....	165
Tabel 4. 109	Tanggapan Responden Mengenai Mampu menyelesaikan masalah tanpa emosi atau melakukan hal-hal yang negatif.....	166
Tabel 4. 110	Tanggapan Responden Mengenai Sangat yakin akan kemampuan untuk bekerja dengan baik.....	166
Tabel 4. 111	Tanggapan Responden Mengenai Mampu melaksanakan pekerjaan yang penuh tantangan tanpa bantuan orang lain.....	167
Tabel 4. 112	Tanggapan Responden Mengenai Kepedulian.....	167
Tabel 4. 113	Tanggapan Responden Mengenai Mudah untuk beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi dalam perusahaan.....	168
Tabel 4. 114	Tanggapan Responden Mengenai Mampu bekerja secara efektif dalam situasi yang tidak stabil.....	168
Tabel 4. 115	Tanggapan Responden Mengenai Mampu untuk tetap konsisten melaksanakan pekerjaan agar tujuan tercapai.....	169
Tabel 4. 116	Tanggapan Responden Mengenai pengetahuan dan keahlian agar dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan.....	169
Tabel 4. 117	Skor Variabel Budaya Organisasi Pada Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum.....	170
Tabel 4. 118	Tanggapan Responden tingkat inovasi layanan yang tinggi.....	173
Tabel 4. 119	Tanggapan Responden tingkat inovasi penyampaian layanan.....	173
Tabel 4. 120	Tanggapan Responden tingkat inovasi administrasi dan organisasi	174
Tabel 4. 121	Tanggapan Responden tingkat inovasi konseptual yang tinggi.....	174

Tabel 4. 122	Tanggapan Responden tingkat inovasi kebijakan.....	175
Tabel 4. 123	Tanggapan Responden tingkat inovasi sistemik yang tinggi.....	175
Tabel 4. 124	Tanggapan Responden Mengenai tampilan fasilitas fisik sesuai dengan layanan.....	176
Tabel 4. 125	Tanggapan Responden Mengenai janji tentang layanan yang ditawarkan selalu ditepati.....	176
Tabel 4. 126	Tanggapan Responden Mengenai peralatan yang digunakan mutakhir	177
Tabel 4. 127	Tanggapan Responden Mengenai <i>stakeholder</i> selalu diberikan perhatian individual.....	177
Tabel 4. 128	Tanggapan Responden Mengenai <i>stakeholder</i> selalu merasa.....	178
Tabel 4. 129	Tanggapan Responden Mengenai karyawan selalu menunjukkan kesediaan untuk membantu <i>stakeholder</i>	178
Tabel 4. 130	Tanggapan Responden Mengenai, karyawan selalu bersimpati dan meyakinkan <i>stakeholder</i> yang bermasalah.....	179
Tabel 4. 131	Tanggapan Responden Mengenai biaya operasional sehari-hari telah berkurang.....	179
Tabel 4. 132	Tanggapan Responden Mengenai produktivitas karyawan meningkat	180
Tabel 4. 133	Tanggapan Responden Mengenai waktu siklus penyampaian layanan telah berkurang.....	180
Tabel 4. 134	Skor Variabel Kinerja Organisasi Pada Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum.....	181
Tabel 4. 135	Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	183
Tabel 4. 136	Uji Multikolinieritas.....	183
Tabel 4. 137	Uji Heteroskedastisitas.....	184
Tabel 4. 138	Uji Koefisien Korelasi Pertama.....	185
Tabel 4. 139	Uji Koefisien Determinasi Pertama.....	186
Tabel 4. 140	Uji Hipotesis Pertama.....	187
Tabel 4. 141	Uji Koefisien Korelasi Kedua.....	188
Tabel 4. 142	Uji Koefisien Determinasi Kedua.....	189
Tabel 4. 143	Uji Hipotesis Kedua.....	190
Tabel 4. 144	Uji Koefisien Korelasi Ketiga.....	191
Tabel 4. 145	Uji Koefisien Determinasi Ketiga.....	192
Tabel 4. 146	Uji Hipotesis Ketiga.....	192
Tabel 4. 147	Uji Koefisien Determinasi Keempat.....	194
Tabel 4. 148	Uji Simultan (ANOVA) Hipotesis Keempat.....	195
Tabel 4. 149	Uji Hipotesis Keempat.....	196

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Tingkatan Unsur Dasar Budaya Organisasi Versi Schein.....	26
Gambar 2. 2 Dua Tingkatan Budaya Organisasi.....	26
Gambar 2. 3 Model Kompetensi Individu (Spencer & Spencer, 1993).....	30
Gambar 2. 4 Paradigma Penelitian.....	56
Gambar 4. 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 95	
Gambar 4. 2 Profil Responden Berdasarkan Umur.....	96
Gambar 4. 3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	97
Gambar 4. 4 Profil Responden Berdasarkan Institusi.....	98
Gambar 4. 5 Profil Responden Berdasarkan Pekerjaan.....	99

DAFTAR PUSTAKA

- Adeinat, I. M., & Abdulfatah, F. H. (2019). Organizational culture and knowledge management processes: case study in a public university. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 49(1), 35–53. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-05-2018-0041>
- Agustin, M., Nerhoston, F., Andini, S., & Nengsi, Y. (2022). *Pengaruh Organizational Culture , Competency Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (literature review)*. 636–646.
- Antonacopoulou, & Fitzgerald. (1996). Reframing Competency In Management Development. *Human Resource Management Journal*, 6(1), 27–48.
- Ariawaty, R. R. N., & Cahyani, M. D. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Work-Life Balance Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 13(2), 97–104.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). Handbook of human resource management practice. In *John Wiley & Sons* (13th ed.). Kogan Page. <https://doi.org/10.1177/030913258901300105>
- Asoh, D. (2003). *The Impact of Knowledge Management Strategies on Organizational Performance*: 1–17.
- Astrah, S., Idris, M., Abdul, R., & Jaapar, A. (2015). Corporate Cultures Integration and Organizational Performance : A Conceptual Model on the Performance of Acquiring Companies. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 172, 591–595. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.407>
- Aufar, E., & Adman. (2016). *Pengaruh Knowledge Management terhadap Kompetensi Manajerial Pengusaha Industri Kecil*. 15(1), 58–69.
- Berge, Z., Verneil, M. De, Berge, N., & Smith, D. (2002). The increasing scope of training and development competency. *Benchmarking: An International*, 9(1), 43–61. <https://doi.org/10.1108/14635770210418579>
- Bohlander, G., & Snell, S. (2012). *Managing Human Resources* (15th Editi). South-Western College Publication.
- Bolisani, E., & Bratianu, C. (2017). Knowledge strategy planning: an integrated approach to manage uncertainty, turbulence, and dynamics *Journal of Knowledge Management*, 21(2), 233–253. <https://doi.org/10.1108/JKM-02-2016-0071>
- Bonn, I. (2001). Developing strategic thinking as a core competency. *Management Decision*, 39(1), 66–71. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/EUM0000000005408>

- Budihardjo, A. (2017). *Knowledge Management : Efektif Berinovasi Meraih Sukses*. Prasetiya Mulya Publishing.
- Canada Government. (2003). Management Competencies and SME Performance Criteria: A Pilot Study December 2003. *Publishing and Depository Services Public Works and Government Services Canada Ottawa ON K1A 0S5 Tel., December*, 11. [http://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/vwapj/Management_Competencies_SME_Performance_Criteria.pdf/\\$FILE/Management_Competencies_SME_Performance_Criteria.pdf](http://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/vwapj/Management_Competencies_SME_Performance_Criteria.pdf/$FILE/Management_Competencies_SME_Performance_Criteria.pdf)
- Cuming Hu. (2015). Improving Competitive Advantage of Chinese Sports Brand through Brand Management. *Modern Economy*, 06(04), 473–477. <https://doi.org/10.4236/me.2015.64045>
- Denison, D. R. (1984). Bringing Corporate Culture To the Bottom Line. *Organizational Dynamics*, 13(2), 5–22. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(84\)90015-9](https://doi.org/10.1016/0090-2616(84)90015-9)
- Dirjen Dikti. (2021). *2020 Directorate General of Higher Education Performance Report*. 1–94.
- Disman, Ferinia, R., & Yuniarsi, T. (2016). Contribution of Employee Engagement and Interpersonal Relationship to Improve Employee Performance. *International Journal of Management and Sustainability*, 5(7), 48–60. <https://doi.org/10.18488/journal.11/2016.5.7/11.7.48.60>
- Disman, Munawar, F., Rahayu, A., & Wibowo, L. A. (2019). *Management Commitment and Partner Relationship Program toward Export Performance of Handicraft Industry*. 65(Icebef 2018), 140–144. <https://doi.org/10.2991/icebef-18.2019.34>
- Fahmi Jahidah, Tjutju Yuniarsih, Eng Ahman, K. (2021). *Efektivitas Organisasi Berbasis Manajemen Pengetahuan dalam Perspektif Perilaku Organisasi*. Gracias.
- Fitriani, M. I. (2019). Menyoal “the Slow Death of University” Di Era Disrupsi (Telaah Konsep, Tantangan Dan Strategi Perguruan Tinggi Perpektif Teori Disrupsi). *Edukasia : Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 14(2), 375. <https://doi.org/10.21043/edukasia.v14i2.5034>
- Gaol, C. J. L. (2014). *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. PT. Grasindo.
- Gold, A. H., Malhotra, A., & Segars, A. H. (2001). Knowledge management : An organizational capabilities perspective. *Journal of Management Information Systems*, 18(1), 185.
- Greene, W. E., Walls, G. D., & Schrest, L. J. (1994). The Key to External Marketing Success. *Journal of Service Marketing*, 8(4), 5–13.

- Ha, S.-T., Lo, M.-C., & Wang, Y.-C. (2016). Relationship between Knowledge Management and Organizational Performance: A Test on SMEs in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 224(August 2015), 184–189. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.438>
- Hadju, L., & Adam, N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 6(2), 125–135. <https://doi.org/10.37606/publik.v6i2.14>
- Hady Siti Hadijah, & Ramdani, D. M. (2020). The Influence of Knowledge Management on Organizational Performance with ERP Implementation as Mediator. *DIJMS*, 1(2), 455–460. <https://doi.org/10.31933/DIJMS>
- Hamdam, H., Abdollah Pakdel, & Soheili, S. (2012). The Study of Board ' s Remuneration and Its relationship with Accounting Indicators for Firm ' s Performance Evaluation (Evidence from Tehran Stock Exchange). *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 6(10), 403–408.
- Harding, D., Simarmata, N. I. P., Kadiyono, A. L., & Agustiani, H. (2017). Job Performance di Tinjau dari Iklim Organisasi dan Nilai Budaya Suku Batak. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5(1), 158–174. <http://202.52.52.6/index.php/jipt/article/view/3839/4343>
- Heskett, & Kotter. (1997). *Corporate Culture and Performance (terjemah)*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ilie, L., & Gavrea, C. (2008). THE LINK BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND CORPORATE PERFORMANCE – AN OVERVIEW. *Babes Bolyai University*, 58–60.
- Jahidah, F. (2020). *Efektivitas Organisasi Berbasis Knowledge Management Dalam Perspektif Perilaku Organisasi (Survei pada Universitas di Provinsi Jawa Barat) DISERTASI*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Johnson, C. M., Mawhinney, T. C., & Redmon, W. K. (2013). Organizational Performance: Behavior Analysis and Management. In *Handbook of Organizational Performance: Behavior Analysis and Management*. Taylor and Francis. <https://doi.org/10.4324/9780203048184-8>
- Karpagam, U. P. ., & P. Suganthi, L. (2010). A Strategi Framework for Managing Higher Education Institutions. *Advances in Management*, 3(10).
- Kartika, L. N., & Sugiarto, A. (2016). Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), 73. <https://doi.org/10.24914/jeb.v17i1.240>
- Kemendikbud. (2020). Statistik Pendidikan Tinggi (Higer Education Statistic) 2020. *PDDikti Kemendikbud*, 5, 81–85. <https://pddikti.kemdikbud.go.id/publikasi>

- Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2013, (2013).
<https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2014, (2014).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 80 Tahun 2014, (2014).
<https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Kenny, G. (2012). Diversification: best practices of the leading companies. *Journal of Business Strategy*, 33(1), 12–20.
<https://doi.org/10.1108/02756661211193776>
- Kimiz Dalkir. (2005). Knowledge Management in Theory and Practice (2nd ed.). In *Journal of the American Society for Information Science and Technology* (Vol. 62, Issue 10). Elsevier. <https://doi.org/10.1002/asi.21613>
- Kinicki, A., & Fugate, M. (2016). *Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving Approach (First Edition)*. Mc Graw-Hill : New York.
- Kurniawati, S. (2003). Kinerja Organisasi. In *Kinerja Organisasi*.
- Lee, J., & Gaur, A. S. (2013). Managing Multi-Business Firms : A Comparison between Korean Chaebols and Diversified US Firms Managing multi-business firms : A comparison between Korean chaebols and diversified U . S . firms. *Journal of World Business*, 48(4), 443–454.
<https://doi.org/10.1016/j.jwb.2012.09.001>
- Listiani, T. (2015). Manajemen Kinerja, Kinerja Organisasi serta Implikasinya Terhadap Kualitas Pelayanan Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi*, VIII(3), 312–321.
<http://jia.stialanbandung.ac.id/index.php/jia/article/viewFile/293/268>
- Liu, S., & Deng, Z. (2015). Article information : *Management Decision*, 53(1), 124–138. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/MRR-09-2015-0216>
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mewoh, A. D., Pio, R. J., & Sumyaku, S. (1967). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., Mi, 5–24.
- Moehariono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Rajawali Pers.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management (14th Edition)*. Pearson Education Limited.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2015). *Human Resource Management (Sixth Edition)*. United States of America: McGraw-Hill Education. <https://doi.org/doi.org/10.1055/s-0030-1270560>
- Noor, M. (2021). Novelty/Kebaruan Dalam Karya Tulis Ilmiah

- Skripsi/Tesis/Disertasi. *MIMBAR ADMINISTRASI FISIP UNTAG Semarang*, 18(1), 14. <https://doi.org/10.56444/mia.v18i1.2164>
- P. Robins, S., & A. Judge, T. (2017). *Organizational Behavior, 17 Edition*. Pearson Education.
- Partono Prasetyo, A., Yuniarsih, T., & Ahman, E. (2017). Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviour in State-owned Banking. *Universal Journal of Management*, 5(1), 32–38. <https://doi.org/10.13189/ujm.2017.050104>
- Parulian, H., & Thoha, N. (2008). *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang dinamis*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Pettigrew, A. M. (2011). On Studying Organizational Cultures. *Administrative Science Quarterly*, 24(4), 570–581.
- Undang-Undang Nomor 12, Pub. L. No. 12, 66 37 (2012).
- Peraturan Pemerintah Nomor 26, Kementerian Hukum dan HAM (2015).
- Richard M, H., & Luthans, F. (2003) *International Management: Culture, Strategy, And Behavior, 5th Ed*. McGraw-Hill : New York.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17th Edition)*. Pearson Education : Harlow.
- Rofikotul Arfati. (2018). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*, 15(1), 26. <https://doi.org/10.19184/jauj.v15i1.5553>
- Ruky, A. S. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Santoso, B., & Hikmawan, T. (2020). Human Resources Information System to Improve Employee Performance. *DIJMS*, 1(4), 578–584. <https://doi.org/10.31933/DIJMS>
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Daya Kota Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(1), 286–300. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i1.65>
- Setyawan, I. R. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis: Repositioning Peran Perilaku Plus Kompetensi Serta Peran SDM Strategis*. Amara Book.
- Sicca, S. P. (2018). *Persoalan di Balik Rendahnya Peringkat Kampus-Kampus Indonesia*. Tirto.Id.
- Silalahi, U. (2017). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. PT Refika Aditama.
- Sojanah, J., Disman, Purwaningsih, D., & Yuniarsih, T. (2021). The Effect of Talent Management on the Performance of Educational Employee in Higher

- Education Institutions. *Proceedings of the 5th Global Conference on Business, Management and Entrepreneurship (GCBME 2020)*, 187(Gcbme 2020), 201–204. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210831.040>
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons.
- Suryani, N. K., & E.H, J. (2018). *Kinerja Organisasi*. Depublish.
- Susanto. (1997). *Budaya Perusahaan*. PT. Gramedia.
- Susanto. (2004). *Menjadi Super Company*. PT. Mizan Publika.
- Suwatno, Adman, & Yuniarsih, T. (2007). Development of Managerial Competence Through Knowledge Management in Small Industries. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3, 1–9.
- Suwatno, Adman, & Yuniarsih, T. (2017). Development Of Managerial Cometence through Knowledge Management in Small Industries. *IOP Conf.Series: 1st Annual Applied Science and Engineering Conference*, 1(180).
- Suwatno, & Donni Juni Priansa. (2018). Manajemen SDM. In *Alfabeta* (1st ed.). Alfabeta.
- Suwatno, Noviantyi, R., & Santoso, B. (2023). *Manajemen Strategis; Panduan Menghadapi Disrupsi dan Kompetisi Kontemporer* (1st ed.). Raja Grafindo.
- Tedla, T. B. (2016). The Impact of Organizational Culture on Corporate Performance. *Walden University*.
- Torabi, M. H. R., Kyani, A., & Falakinia, H. (2016). An Investigation of the Impact of Knowledge Management on Human Resource Performance in Management of Keshavarzi Bank Branches in Tehran. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 230(May), 471–481. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.09.059>
- Tseng, S.-M., & Lee, P.-S. (2012). No TitleThe effect of knowledge management capability and dynamic capability on organizational performance. *Journal of Enterprise Information Management*, 27(2), 158–179.
- Wang, Y., Bhanugopan, R., & Lockhart, P. (2015). Examining the quantitative determinants of organizational performance: Evidence from China. *Measuring Business Excellence*, 19(2), 23–41. <https://doi.org/10.1108/MBE-05-2014-0014>
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*.
- Wibowo, L. A., Kurniawan, A., & Rahayu, A. (2021). Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Kinerja Bank Pembangunan Daerah Di Indonesia. *Jurnal Ilmu Keuangan Dan Perbankan (JIKA)*, 10(2), 158–181. <https://doi.org/10.34010/jika.v10i2.4426>

- Wibowo, L. A., Rasyid, M. K., & Rahayu, A. (2021). Penerapan Strategi Manajemen Pengetahuan untuk Meningkatkan Kinerja Institusi Pendidikan dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(1), 75–81. <https://doi.org/10.26905/jbm.v8i1.5292>
- Willyam C. Byham. (1996). *Developing Dimension Competency-Based Human Resource System*. Development Dimensions International, Inc.
- Yuniarsih, T., Adam, A., ‘Aini, Y. M., & Kusnendi, K. (2020). *The Mediation Effect of Organizational Commitment in the Relation of Organization Culture and Employee Performance*. 117(Gcbme 2018), 260–264. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200131.056>
- Yuniarsih, Tjutju, Pitoyo, D., Hman, E., & Suparno, S. (2019) *Model of Employee Empowerment and Organizational Performance at National Strategic Manufacturing Companies in West Java*. 65(Icebef 2018), 201–205. <https://doi.org/10.2991/icebef-18.2019.48>
- Zulkarnaen. (2009). *Kompetensi Wirausaha, Pengaruhnya bagi Pertumbuhan Usaha Kecil dan Hubungannya dengan Tingkat Pendidikan Formal*. 7(3), 1–9.
- Zwell, M. (2008). *Creating a Culture of Competence*. John Wiley & Sons.