

**PERSEPSI DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
PADA PENGARUH INNOVATION WORK BEHAVIOR
DAN KNOWLEDGE MANAGEMENT PRACTICES
TERHADAP ORGANIZATIONAL PERFORMANCE DI
PERGURUAN TINGGI**

TESIS



**Jeanette Chelsea Rizdiana
8081901001**

**Pembimbing I:
Dr. Theresia Gunawan, S.Sos. MM., M.Phil.**

**Pembimbing II:
Dr. Agus Gunawan, S.Sos., B.App.Com., MBA., M.Phil.**

**PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
BANDUNG
JANUARI 2023**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PERSPEKTIF DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN TERHADAP PENGARUH
INNOVATION WORK BEHAVIOR DAN KNOWLEDGE MANAGEMENT
PRACTICES TERHADAP ORGANIZATIONAL PERFORMANCE DI PERGURUAN
TINGGI**



Oleh:

**Jeanette Chelsea Rizdiana
8081901001**

**Persetujuan Untuk Sidang Tesis pada Hari/Tanggal:
Selasa, 24 Januari 2023**

Pembimbing Pertama:

Dr. Theresia Gunawan, S.Sos. MM., M.Phil.

Pembimbing Kedua:

Dr. Agus Gunawan, S.Sos., B.App.Com., MBA., M.Phil.

**PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
BANDUNG
JANUARI 2023**

SURAT PERNYATAAN

Saya, yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jeanette Chelsea Rizdiana
NPM : 8081901001
Program Studi : Magister Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Katolik Parahyangan

Menyatakan bahwa tesis dengan judul

“Persepsi Dosen dan Tenaga Kependidikan pada Pengaruh Innovation Work Behavior
Dan Knowledge Management Practices Terhadap Organizational Performance Di
Perguruan Tinggi”

adalah benar-benar karya saya di bawah bimbingan Pembimbing, dan saya tidak melakukan penjiplakan ataupun pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya, atau tuntutan formal atau non-formal dari pihak lain yang berkaitan dengan karya saya, saya siap menanggung segera resiko, akibat, dan/atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya, termasuk pembatalan gelar akademik yang saya peroleh dari Universitas Katolik Parahyangan.

Ditanyatakan,
Bandung, 13 Januari 2023



Jeanette Chelsea Rizdiana

PERSPEKTIF DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN PADA PENGARUH INNOVATION WORK BEHAVIOR DAN KNOWLEDGE MANAGEMENT PRACTICES TERHADAP ORGANIZATIONAL PERFORMANCE DI PERGURUAN TINGGI

Jeanette Chelsea Rizdiana (8081901001)

Pembimbing I: Dr. Theresia Gunawan, S.Sos. MM., M.Phil.

Pembimbing II: Dr. Agus Gunawan, S.Sos.,B.App.Com.,MBA.,M.Phil.

Magister Administrasi Bisnis

Bandung

Januari 2023

ABSTRAK

Perguruan tinggi sangat berpengaruh terhadap kemajuan bangsa. Hal ini ditentukan dari sebaik apa kinerja perguruan tinggi tersebut. Pada penelitian ini akan diteliti mengenai bagaimana perspektif dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengaruh perilaku kerja inovatif (Innovation Work Behavior/IWB) dan praktik manajemen pengetahuan (Knowledge Management Practices/KMP) terhadap performa organisasi (Organizational Performance/OP) yang berfokus pada performa perguruan tinggi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan cara menyebarkan kuesioner ke beberapa perguruan tinggi. Responden yang mengisi kuesioner ini adalah dosen dan tenaga kependidikan (tendik) yang masih aktif bekerja pada perguruan tinggi. Dari 14 perguruan tinggi yang diteliti, terdapat 53 responden dengan 33 responden berprofesi sebagai dosen dan 20 responden merupakan tenaga kependidikan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, didapatkan bahwa responden setuju bahwa IWB dan KMP berpengaruh positif sebesar 36,5% terhadap OP pada perguruan tinggi. Dari 28 indikator yang diteliti (9 indikator IWB, 12 indikator KMP, dan 7 indikator OP), terdapat beberapa indikator yang termasuk ke dalam kategori “Cukup”, yaitu 7 indikator IWB dan 2 indikator KMP.

Kata kunci: Innovation Work Behavior, Knowledge Management Practices, Organizational Performance, Perguruan Tinggi.

PERSPECTIVE OF LECTURERS AND EDUCATIONAL STAFFS ON THE INFLUENCE OF INNOVATION WORK BEHAVIOR AND KNOWLEDGE MANAGEMENT PRACTICES ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE IN HIGHER EDUCATION

Jeanette Chelsea Rizdiana (8081901001)

First Supervisor: Dr. Theresia Gunawan, S.Sos. MM., M.Phil.

Second Supervisor: Dr. Agus Gunawan, S.Sos.,B.App.Com.,MBA.,M.Phil.

Master of Business Administration

Bandung

January 2023

ABSTRACT

Higher education is very influential on the progress of the nation. This is determined by how well the university's performance is. This research examines how the perspectives of lecturers and educational staff have on the influence of innovative work behavior (IWB) and knowledge management practices (KMP) on organizational performance (OP) which focuses on university performance. . This study used a quantitative descriptive research method by distributing questionnaires to several universities. Respondents who filled out this questionnaire were lecturers and educational staff (tendik) who were still actively working at tertiary institutions. Of the 14 universities studied, there were 53 respondents with 33 respondents working as lecturers and 20 respondents being educational staff. Based on the results of this study, it was found that respondents agreed that IWB and KMP had a positive effect of 36.5% on OP in tertiary institutions. From the 28 indicators studied (9 IWB indicators, 12 KMP indicators, and 7 OP indicators), there are several indicators that fall into the "Enough" category, namely 7 IWB indicators and 2 KMP indicators.

Keywords: Innovation Work Behavior, Knowledge Management Practices, Organizational Performance, higher education.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan penyertaannya sehingga penulis berhasil menyelesaikan tesis dengan judul “Persepsi Dosen dan Tenaga Kependidikan pada Pengaruh Innovation Work Behavior dan Knowledge Management Practices Terhadap Organizational Performance Di Perguruan Tinggi”. Penulis menyadari tanpa dukungan, bantuan, bimbingan dan saran dari berbagai pihak, maka tesis ini tidak dapat diselesaikan. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Agus Gunawan, MBA., M.Phil. dan Ibu Dr. Theresia Gunawan selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan bantuannya selama membimbing penulis dalam menyusun tesis,
2. Bapak Yoke Pribadi Kornarius, S.AB., M.Si. dan Ibu Angela Caroline, S.AB., MM. yang telah membimbing penulis dalam penyusunan dan penelitian tesis,
3. Ibu Dr. Orpha Jane, S.Sos., M.M. dan Bapak Gandhi Pawitan, Ir., M.Sc., Ph.D. selaku penguji yang memberikan banyak masukan, dorongan dan semangat kepada penulis,
4. Kedua orang tua yang selalu mendukung dan mendorong penulis,
5. Keluarga yang selalu memberikan semangat kepada penulis,
6. Teman-teman terutama teman-teman BAA Unpar dan BTI Unpar yang memberikan dukungan dan waktu bagi penulis untuk fokus mengerjakan tesis ini hingga selesai,
7. Seluruh responden yang bersedia meluangkan waktu membantu penelitian ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan tesis ini. Oleh karena itu, penulis dengan senang hati menerima masukan dan kritik untuk mendukung tesis ini. Akhir kata, besar harapan penulis agar tesis ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Bandung, 13 Januari 2023

Penulis

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN

ABSTRAK

ABSTRACT

KATA PENGANTAR i

DAFTAR ISI..... ii

DAFTAR GAMBAR v

DAFTAR TABEL..... vi

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Perumusan Masalah..... 5

1.3 Tujuan Penelitian..... 5

1.4 Pembatasan Penelitian..... 5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... 6

2.1 Innovative Work Behaviour (IWB)..... 6

2.1.1 Penciptaan Ide (Idea Generation)..... 7

2.1.2 Penyampaian Ide (Idea Promotion)..... 7

2.1.3 Realisasi Ide (Idea Implementation)..... 7

2.2 Knowledge Management Practices (KMP)..... 8

2.2.1 Knowledge Generation and Acquisition (KG)..... 9

2.2.2 Knowledge Organizing and Storing (KO)..... 11

2.2.3	Knowledge Dissemination and Sharing (KD)	11
2.2.4	Knowledge Application (KA)	12
2.3	Organizational Performance (OP)	13
2.3.1	Organizational Performance pada Perguruan Tinggi	13
2.3.2	Pengaruh IWB terhadap OP	14
2.3.3	Pengaruh KMP terhadap OP	14
BAB III METODE PENELITIAN		17
3.1	Objek Penelitian	17
3.2	Metode Penelitian	17
3.3	Variabel Penelitian	18
3.4	Model Penelitian	18
3.5	Jenis Penelitian	18
3.6	Teknik Pengumpulan dan Proses Pengumpulan Data	19
3.7	Teknik Sampling	19
3.8	Teknik Analisis Data	19
BAB IV PENGOLAHAN DATA DAN PEMBAHASAN		22
4.1	Uji Validitas	22
4.2	Uji Reliabilitas	23
4.3	Uji Normalitas	24
4.4	Uji Heteroskedastisitas	24
4.5	Uji Linearitas	25
4.6	Uji Regresi Linear Berganda	26

4.7	Uji Hipotesis (Regresi Berganda)	27
4.8	Uji Koefisien Determinasi.....	28
4.9	Distribusi Frekuensi	30
4.9.1	Distribusi Frekuensi Total.....	31
4.9.2	Distribusi Frekuensi Grup.....	35
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		42
5.1	Kesimpulan	42
5.2	Saran.....	43
DAFTAR PUSTAKA		46
LAMPIRAN.....		49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Pengaruh IWB dan KMP terhadap OP	18
Gambar 4.1 Model Penelitian.....	28

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Perguruan Tinggi	4
Tabel 2.1 Jurnal IWB - OP	14
Tabel 2.2 Jurnal KMP - OP	15
Tabel 3.1 Objek Penelitian	17
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	20
Tabel 4.1 Uji Validitas	22
Tabel 4.2 Uji Reliabilitas	23
Tabel 4.3 Uji Normalitas	24
Tabel 4.4 Uji Heteroskedastisitas	25
Tabel 4.5 Uji Linearitas IWB dengan OP	25
Tabel 4.6 Uji Linearitas KMP dengan OP	26
Tabel 4.7 Uji Regresi Linear Berganda	26
Tabel 4.8 Persamaan Regresi Linear Berganda	26
Tabel 4.9 Nilai F Hitung dan Signifikansi	27
Tabel 4.10 Nilai F Tabel	27
Tabel 4.11 Uji Koefisien Determinasi	28
Tabel 4.12 Bobot Pilihan Kuesioner	30
Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Indikator IWB	31
Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi Indikator KMP	31
Tabel 4.15 Distribusi Frekuensi Indikator OP	32
Tabel 4.16 Nilai Minimal - Maksimal per Dimensi	32
Tabel 4.17 Kategori untuk Masing-masing Variabel	32
Tabel 4.18 Nilai Minimal - Maksimal per Indikator	33
Tabel 4.19 Kategori untuk Masing-masing Indikator	33

Tabel 4.20 Indikator dengan Skor Terendah	33
Tabel 4.21 Indikator dengan Skor Tertinggi	34
Tabel 4.22 Distribusi Frekuensi Variabel IWB Berdasarkan Grup.....	36
Tabel 4.23 Distribusi Frekuensi Variabel KMP Berdasarkan Grup.....	36
Tabel 4.24 Distribusi Frekuensi Variabel OP Berdasarkan Grup	37
Tabel 4.25 Batas Nilai untuk Grup Dosen dan Tendik	38
Tabel 4.26 Pembatasan Kategori Grup Dosen dan Tendik	38
Tabel 4.27 Indikator Masuk Kategori 'Cukup' pada Grup Dosen	39
Tabel 4.28 Indikator Masuk Kategori 'Cukup' pada Grup Tendik	39

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya setiap organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan dan target, serta memiliki visi dan misi sejak awal pembentukan organisasi (Goshu & Kitaw, 2017). Visi dan misi organisasi ini biasanya dibuat bertahap dalam suatu periode tertentu. Visi dan misi ini dapat dibagi ke dalam Rencana Kerja Jangka Panjang maupun Rencana Kerja Jangka Menengah sehingga dapat diketahui target yang ingin dicapai dalam kurun waktu tertentu. Target dan tujuan yang diharapkan ini memiliki standar yang harus dicapai oleh organisasi dan keberhasilan terget tersebut bergantung pada performa setiap unit di dalamnya. Target dan tujuan organisasi ini dapat dihitung ketercapaiannya dengan Organizational Performance (OP). OP dalam organisasi dapat dilihat dari aspek finansial, operasional, kepuasan pelanggan, pembelajaran dan pertumbuhan (Shea et al., 2021) serta efektifitas, efisiensi, kualitas, produktivitas, inovasi dan keuntungan (Antony & Bhattacharyya, 2010).

Untuk mencapai target tersebut dengan lancar, setiap organisasi harus menyiapkan berbagai macam sumber daya, seperti manusia, finansial, material, bangunan, mesin, dan juga energi (Goshu & Kitaw, 2017). Peran sumber daya manusia penting dalam organisasi terutama untuk mendukung target organisasi, karena bergantung pada kesiapan sumber daya manusia dalam beberapa aspek. Aspek-aspek tersebut adalah kemauan untuk belajar dan menerima perubahan, kemauan untuk belajar secara formal maupun informal, kemauan untuk berbagi pengalaman dengan anggota lain, bekerja sama, inovasi, efektifitas, efisiensi, dan kualitas pekerjaan yang dilakukan (Antony & Bhattacharyya,

2010; Ishak & Mansor, 2020). Sumber daya manusia dalam organisasi biasanya memiliki tugas masing-masing yang tujuan utamanya adalah mencapai target organisasi. Dibutuhkan kerja sama antar anggota agar target organisasi dapat tercapai dengan maksimal. Ketercapaian target ini diharapkan dapat membuat organisasi untuk tetap bertahan bahkan menjadi pemimpin dalam industri.

Sumber daya yang dapat menunjang kesuksesan organisasi salah satunya adalah pengetahuan atau *knowledge* (Omerzel & Gulev, 2011). Kerja sama antar anggota akan lebih maksimal jika menggunakan pengetahuan yang dimiliki. Pengetahuan ini dapat berupa dokumentasi pekerjaan, Standar Operasional Prosedur (SOP), hingga aturan organisasi. SOP dan aturan ini harus dipahami bersama, ditaati, dibagikan dan dikelola oleh anggota organisasi agar pekerjaan dan target organisasi dapat dijaga keberlangsungan dan kelancaran prosedurnya.

Untuk dapat membuat SOP dan aturan organisasi, maka organisasi harus mengelola dan memaksimalkan penggunaan pengetahuan agar dapat menjadi evaluasi dan dikembangkan menjadi perbaikan organisasi. Pengelolaan pengetahuan ini disebut *Knowledge Management* (KM) (Laudon & Laudon, 2014). KM memiliki 4 kegiatan utama yang dilakukan, yaitu *knowledge generation and acquisition, organizing and storing, dissemination and sharing, dan application* (Laudon & Laudon, 2014; Shea et al., 2021). Kegiatan ini disebut juga dengan *Knowledge Management Practices* (KMP). Keempat kegiatan ini dilakukan secara terus menerus sehingga seluruh pengetahuan milik organisasi dapat terjaga dan dikembangkan lebih baik. Pengetahuan-pengetahuan ini dapat berasal dari internal organisasi (anggota organisasi, transaksi yang terjadi dalam

organisasi, dll) maupun berasal dari luar organisasi (pengguna jasa organisasi, organisasi lain, dll) (Jimenez-Jimenez & Sanz-Valle, 2013).

Banyak penelitian membuktikan bahwa pengetahuan yang dimanfaatkan dengan baik akan meningkatkan kinerja organisasi (Organizational Performance atau OP) (Shea et al., 2021; Shujahat et al., 2019; Singh et al., 2021). Artinya, semakin baik pemanfaatan pengetahuan dalam organisasi, maka kinerja organisasi akan semakin baik. Dengan kinerja yang semakin baik, maka diharapkan organisasi dapat bertahan dan berkembang dalam persaingan.

Sehubungan dengan pengetahuan, maka pendidikan formal adalah salah satu cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan pengetahuan seseorang. Di Indonesia terdapat banyak pendidikan tinggi atau universitas yang berfungsi sebagai pendidikan formal pada tingkat tertinggi. Perguruan tinggi berfungsi sebagai lembaga untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak, mengembangkan sivitas yang inovatif, kreatif, dan berdaya saing, serta mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi (Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, 2012). Untuk itu ingin diketahui apakah perguruan tinggi telah memanfaatkan dengan maksimal sumber daya yang dimilikinya.

Setiap universitas dipimpin oleh Rektor yang dibantu oleh Dekan untuk memimpin masing-masing fakultas. Selain dosen, setiap perguruan tinggi terdiri dari staff administrasi yang disebut sebagai tenaga kependidikan (tendik) yang bekerja pada berbagai unit tergantung dari masing-masing perguruan tinggi. Setiap orang yang bergabung pada perguruan tinggi tersebut, baik sebagai dosen maupun sebagai tendik,

memiliki aspek-aspek sumber daya manusia, yaitu kualitas diri, kemampuan bekerja sama, kemauan untuk berubah, kemauan untuk berbagi pengalaman, bekerja secara efektif dan efisien, dan kemampuan berinovasi dalam bekerja.

Untuk itu, pada penelitian ini akan diteliti lebih dalam, apakah perguruan tinggi sebagai organisasi pendidikan tinggi telah memaksimalkan IWB setiap anggota organisasi (dosen dan tendik) mengingat bahwa di Indonesia sendiri memiliki standar untuk perguruan tinggi yang harus dipenuhi, terlebih lagi akreditasi akan dilakukan secara berkala oleh setiap perguruan tinggi dan program studi dibawahnya. Akan dilihat, seberapa besar inovasi yang telah dilakukan oleh masing-masing individu agar dapat memenuhi standar tanpa melewati batasan yang ada. Sehingga ingin dilihat, seberapa besar IWB dan pengaplikasian KMP sebagai dasar pelaksanaan kegiatan akademik untuk menjaga bahkan meningkatkan OP. Penelitian ini akan dilakukan terhadap empat belas (14) perguruan. Daftar perguruan tinggi tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1 Daftar Perguruan Tinggi

Daftar Perguruan Tinggi	
• Institut Teknologi Dirgantara Adisutjipto	• Universitas Kristen Krida Wacana
• Sekolah Tinggi Hukum Bandung	• Universitas Kristen Maranatha
• Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi	• Universitas Nurtanio
• Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IEU Yogyakarta	• Universitas Pancasakti Tegal
• Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar	• Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta
• Universitas Halu Oleo	• Universitas Sembilanbelas November Kolaka
• Universitas Katolik Parahyangan	• Universitas Winaya Mukti

1.2 Perumusan Masalah

Dalam penelitian ini akan dicari jawaban untuk beberapa pertanyaan, yaitu:

- a. Bagaimana penerapan Innovative Work Behaviour dan Knowledge Management Practice yang selama ini terjadi di perguruan tinggi sebagai organisasi yang menjadikan pengetahuan sebagai produk yang dihasilkan?
- b. Bagaimana persepsi anggota organisasi terhadap performa organisasi perguruan tinggi tempatnya bekerja?
- c. Bagaimana pengaruh IWB dan KMP terhadap performa perguruan tinggi berdasarkan persepsi dosen dan tendik yang bekerja pada perguruan tinggi tersebut?

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui seberapa dalam Innovative Work Behaviour dan Knowledge Management sudah dilakukan di perguruan tinggi saat ini.
- b. Mengetahui persepsi anggota organisasi terhadap performa perguruan tinggi.
- c. Mengetahui persepsi dosen dan tendik pada pengaruh IWB dan KMP terhadap performa masing-masing perguruan tinggi sebagai organisasi pendidikan.

1.4 Pembatasan Penelitian

- a. Penelitian ini akan dilakukan pada perguruan tinggi.
- b. Penelitian akan dilakukan kepada dosen dan tenaga kependidikan yang bekerja pada perguruan tinggi.