

# **DISERTASI**

## **PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA PERGURUAN TINGGI MELALUI HUMAN CAPITAL DAN PEMBELAJARAN ORGANISASI PADA PERGURUAN TINGGI ANGGOTA APTIK KATEGORI A**



Oleh :

**V. RATNA INGGAWATI**  
**13.3.02.07.0058**

**PROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN**  
**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA (STIESIA)**  
**SURABAYA**  
**2020**

**PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA  
PERGURUAN TINGGI MELALUI HUMAN CAPITAL DAN  
PEMBELAJARAN ORGANISASI PADA PERGURUAN TINGGI  
ANGGOTA APTIK KATEGORI A**

**DISERTASI**

**Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Doktor Ilmu Manajemen**



**Oleh :**

**V. RATNA INGGAWATI  
13.3.02.07.0058**

**PROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA (STIESIA)  
SURABAYA  
2020**

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA  
PERGURUAN TINGGI MELALUI *HUMAN CAPITAL* DAN  
PEMBELAJARAN ORGANISASI PADA PERGURUAN TINGGI  
ANGGOTA APTIK KATEGORI A**

**DISERTASI**

Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Doktor Ilmu Manajemen



Oleh

**V. RATNA INGGAWATI**  
13.3.02.07.0058

**PROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA (STIESIA)  
SURABAYA  
2020**

# DISERTASI

**PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA  
PERGURUAN TINGGI MELALUI HUMAN CAPITAL DAN PEMBELAJARAN  
ORGANISASI PADA PERGURUAN TINGGI ANGGOTA APTIK KATEGORI A**

Oleh

**V. RATNA INGGAWATI**  
13.3.02.07.0058

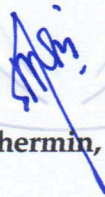
Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Doktor

**Promotor**



**Prof. Dr. Budiyanto, M.S.**

**Ko-Promotor**



**Dr. Suhermin, S.E., M.M.**

Mengetahui,



**Dr. Nur Fadrijh Asyik, S.E., M.Si, Ak, C.A.**

Ketua Program Doktor  
Ilmu Manajemen



**Prof. Dr. Budiyanto, M.S.**

**Judul** : **PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA PERGURUAN TINGGI MELALUI HUMAN CAPITAL DAN PEMBELAJARAN ORGANISASI PADA PERGURUAN TINGGI ANGGOTA APTIK KATEGORI A**

**Nama Mahasiswa** : **V. RATNA INGGAWATI**

**Program Studi** : **DOKTOR ILMU MANAJEMEN**

**Panitia Penguji Ujian Disertasi Terbuka  
Program Doktor Ilmu Manajemen  
STIESIA Surabaya**

**Ketua** : Prof. Dr. Budiyanto, M.S.

**Anggota** : 1. Prof. Dr. Djoko Setyadi, MSc.

2. Dr. Suhermin, SE., M.M.

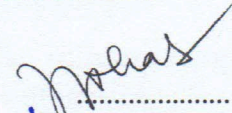
3. Dr. Djawoto, S.E., M.M.

4. Dr. Khuzaini, M.M.

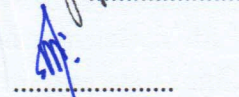
5. Dr. Suwitho, M.Si.



.....



.....



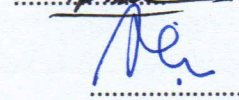
.....



.....



.....



.....

**Tanggal Ujian** : 29 Februari 2020

**Ditetapkan** : SK Ketua STIESIA No. A.88a/01.3j/II/2020  
Tanggal 28 Februari 2020

## PERNYATAAN ORISINALITAS DISERTASI

Saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa disertasi yang saya ajukan untuk diuji tanggal 29 Februari 2020 dengan judul:

### **PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA PERGURUAN TINGGI MELALUI *HUMAN CAPITAL* DAN PEMBELAJARAN ORGANISASI PADA PERGURUAN TINGGI ANGGOTA APTIK KATEGORI A**

adalah hasil karya saya. Tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan, pendapat atau pemikiran dari penulis lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik disertasi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemungkinan terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan Ijazah yang telah diberikan oleh Program Doktor Ilmu Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya batal saya terima

Surabaya, 29 Februari 2020

Mahasiswa



Nama : **V. RATNA INGGAWATI**

NIM : 13.3.02.07.0058

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga disertasi dengan judul: **PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA PERGURUAN TINGGI MELALUI *HUMAN CAPITAL* DAN PEMBELAJARAN ORGANISASI PADA PERGURUAN TINGGI ANGGOTA APTIK KATEGORI A** telah dapat diselesaikan. Dengan selesainya disertasi ini, tentu tidak terlepas dari banyak pihak yang memberi andil, peluang dan peran, untuk itu dari ketulusan hati terdalam, perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Dr. Nur Fadjrih Asyik, SE., M.Si., Ak, CA., Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas guna mengikuti Pendidikan Program Doktor Ilmu Manajemen (PDIM) STIESIA.
2. Prof. Dr. Budiyanto, MS, selaku Ketua Program Studi Doktor Ilmu Manajemen STIESIA Surabaya sekaligus selaku Promotor yang telah banyak memberikan masukan, arahan dan koreksi untuk kesempurnaan disertasi ini. Keluasan ilmu dan pribadi yang penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan dan saran sejak awal hingga disertasi ini selesai.
3. Dr Suhermin, M.M, selaku sekretaris Program Doktor Ilmu Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya, yang telah banyak membantu penulis selama studi, sekaligus sebagai co-promotor yang selalu ada untuk memberikan masukan, arahan dan koreksi untuk kesempurnaan disertasi ini, terutama di saat hampir putus asa dan galau memuncak.
4. Prof. Dr. Djoko Setyadi, M.Sc., sebagai penguji external pada ujian tertutup dan terbuka disertasi atas arahan dan masukannya.
5. Dr. Khuzaini, M.M., Dr. Djawoto, SE., MM., Dr. Suwitho, M.Si., sebagai dosen penguji atas arahan dan masukannya sehingga disertasi ini menjadi lebih baik dan semakin baik.
6. Bapak/Ibu Dosen Program Doktor Ilmu Manajemen STIESIA Surabaya, yang telah membagikan ilmu, pengalaman dan pengetahuan sehingga penulis mendapatkan peningkatan derajat keilmuan, pengalaman dan pengetahuan yang sangat berguna.
7. Prof. Dr. Hamfri Djajadikerta, SE., Ak., MM., CMA, yang selalu memberikan semangat dan senantiasa mendorong penulis untuk segera menyelesaikan disertasi ini.

8. Seluruh karyawan Program Doktor Ilmu Manajemen Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya yang tidak dapat disebutkan satu persatu atas bantuan dan kesabarannya dalam melayani penulis, sehingga dapat menunjang kelancaran pendidikan Program Doktor pada Program Pascasarjana STIESIA Surabaya.
9. Teman-teman PDIM Stiesia – Surabaya, Ibu Soffie, Ibu Yayah, pak Wahyu, pak Aris, Ibu Maria, Ibu Ida, Ibu Hulda atas kebersamaan, dorongan dan bantuan selama penulis berkuliah sampai penyelesaian disertasi ini, serta doa-doanya terutama saat-saat penulis menghadapi ujian.
10. Romo Adrian Adiredjo, OP., selaku Ketua Yayasan Darma Cendika atas bantuan financial dan kesempatan sehingga penulis dapat menempuh studi lanjut hingga meraih gelar Doktor.
11. Dr. Yustinus Budi Hermanto, M.M, selaku Rektor Universitas Katolik Darma Cendika, yang telah memberi kesempatan, motivasi, dan dorongan kepada penulis untuk menempuh Program Doktor, dan untuk seluruh doa-doa dan berkat yang diberikan.
12. Teman-teman dosen di UKDC, terutama untuk ibu Ida, Ibu Maria, Ibu Hulda, Ibu Lilik, Ibu Nia, Ibu Jeanne, pak Bruno, pak Yoseph, Ibu Citra, Ibu Astrid, Ibu Nany, Ibu There. Kehadiran kalian disisiku sungguh suatu anugerah buatku.
13. Seluruh Pimpinan, Dosen dan Karyawan di lingkungan Universitas Katolik Darma Cendika, yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan semangat dan senantiasa mendorong penulis untuk segera menyelesaikan disertasi ini.
14. Sujud bakti dan terima kasih yang mendalam untuk papi Koentadi Adiwino dan mami Erma Kristiani (alm.) yang menjadikanku ada dan senantiasa mendoakan untuk segera terselesaikannya disertasi ini.
15. Kepada suamiku Djaja Seputra dan anak-anakku tersayang Agapradipta Putra Budiman beserta pasangannya, Mirah Yuris dan putri manisnya, Giacinta Glennys yang selalu mengingatkan agar menjaga kesehatan dan minum vitamin serta Pandyapratita Putra Budiman yang tak jemu-jemu membelikan makanan untuk menemani lembur tengah malam dan seluruh perhatian serta bantuannya selama ini. Terima kasih atas segala dukungan dan doanya, serta dengan penuh kesabaran memahami waktu yang tersita untuk dapat menyelesaikan studi program doktor di STIESIA Surabaya.



16. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu mulai dari awal perkuliahan hingga selesainya disertasi ini.

Teriring doa kepada bapak/ibu/saudara yang telah membantu penyelesaian disertasi ini baik secara langsung maupun tidak langsung, semoga Tuhan Yang Maha Esa selalu memberikan rahmat-Nya.

Menyadari sepenuhnya akan kekurangan dan keterbatasan yang ada dalam disertasi ini, penulis berharap adanya sumbangan pemikiran, kritik dan saran demi perbaikan disertasi ini. Penulis juga berharap dari keterbatasan disertasi ini dapat dijadikan bahan rujukan pada penelitian berikutnya sehingga bermanfaat bagi ilmu pengetahuan.

Surabaya,

Februari 2020

Penulis

## RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran mediasi *human capital* dan pembelajaran organisasi dalam memediasi pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja perguruan tinggi. Berdasarkan studi teoritis dan empiris, maka penelitian ini mengembangkan model terhadap variabel yang diamati, yang selanjutnya diuji dengan menggunakan pemodelan persamaan struktural (SEM) pendekatan WarpPLS dengan bantuan *software* WarpPLS version 6.0. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner terhadap pejabat struktural pada perguruan tinggi terpilih yaitu Rektor/Ketua; Wakil Rektor/Wakil Ketua; Dekan, Ketua Program Studi; Kepala Badan Penjaminan Mutu; Kepala Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat. Data yang terkumpul sebanyak 70 responden, merupakan sampel jenuh dari populasi yang terdiri dari 7 perguruan tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *human capital* dan pembelajaran organisasi merupakan variabel mediasi sebagian (*partial mediation*) pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja perguruan tinggi dengan kontribusi mutlak pembelajaran organisasi yang lebih besar dibandingkan dengan *human capital*, artinya apabila perguruan tinggi ingin meningkatkan kinerjanya harus dimulai dari pelaksanaan *knowledge management* yang baik dengan lebih memberikan perhatian pada pembelajaran organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa teori RBV dan KBV juga berlaku pada perguruan tinggi, bahwa apabila dosen-dosen dapat menampilkan karyanya yang unik dan susah ditiru serta perguruan tinggi dapat mengelola sumber daya dengan baik akan dapat menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan sehingga kinerja perguruan tinggi juga akan terus meningkat. Temuan penelitian ini memberikan implikasi penting terhadap teori dan praktis terkait pengelolaan sumber daya manusia dan kinerja perguruan tinggi.


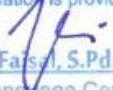
Kata kunci: *knowledge management*, *human capital*, pembelajaran organisasi, kinerja perguruan tinggi.

## ABSTRACT

This research aimed to examine the mediation role of human capital and organizational learning in mediating the effect of knowledge management on the higher education performance. While, based on theoretical and empiric study, the research developed a model towards the observed variable. After then, it was examined by using Structural Equation Model (SEM). Moreover, the data collection technique used saturated sampling. Furthermore, the instrument used questionnaires, which were distributed to university structural official, namely: Rector, Vice Rector, Dean, Head of Study Program, Head of Quality Assurance Agency, and Head of Research Institutions and Community Service. Additionally, the population was 7 universities. In line with, there were 70 respondents as sample.

The research result concluded human capital and organizational learning were partial mediation of the effect of knowledge management on the higher education performance, with significant contribution of organizational learning. In other words, as the higher education performance was expected to be higher than human capital, it had to be started with good knowledge management which gave more focus on its organizational learning. Likewise, it concluded RBV and KBV theory had affected the higher education. It meant, when lecturers could present their unique masterpiece and was difficult to imitate also as the higher education could manage its sources well; its performance would keep increasing. In brief, from the findings, they had essential implication on the theory and practice which were related on the human resource management and higher education performance.

**Keywords:** Knowledge Management, Human Capital, Organizational Learning, Higher Education Performance

 I certify that this translation is true and accurate, Prepared by a professional translator. This translation is provided on this day 06/02/2020  
  
M. Faisal, S.Pd., M.Pd  
STIESIA Language Center  
Menur Pumpungan 30 Surabaya 60118, Indonesia

## DAFTAR ISI

Cover Luar .....	i
Cover dalam .....	ii
Lembar Prasyarat Gelar .....	iii
Lembar Pengesahan .....	iv
Penetapan Panitia Ujian .....	v
Pernyataan Orisinalitas Disertasi .....	vi
Kata Pengantar .....	vii
Ringkasan.....	viii
Abstract.....	ix
Daftar Isi .....	x
Daftar Tabel .....	xiv
Daftar Gambar.....	xv
Daftar Lampiran.....	xvi
BAB 1 Pendahuluan .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	20
1.3 Tujuan Penelitian .....	21
1.4 Manfaat Penelitian .....	21
BAB 2 Kajian Pustaka .....	23
2.1 Landasan Teori .....	23
2.1.1 <i>Resourche-based view theory</i> dan <i>knowledge-based view theory</i> .....	23
1. <i>Resourche-based view theory</i> .....	23
2. <i>Knowledge-based view theory</i> .....	26
2.1.2 Kinerja Organisasi .....	26
1. Kinerja Perguruan Tinggi .....	27
2. Penilaian Kinerja Perguruan Tinggi .....	28
3. <i>Antecedents</i> dan <i>consequences</i> dari Kinerja Perguruan Tinggi.....	29
4. Indikator Pengukuran Kinerja Perguruan Tinggi .....	30
2.1.3 <i>Knowledge Management</i> .....	32
1. SECI Model .....	33
2. Definisi <i>Knowledge Management</i> .....	35
3. <i>Antecedents</i> dan <i>consequences</i> dari <i>Knowledge Management</i> .....	37
4. Indikator pengukuran <i>Knowledge Management</i> .....	39
2.1.4 <i>Intellectual capital (IC)</i> .....	40
1. <i>Human Capital</i> .....	43
2. Definisi <i>Human Capital</i> .....	44
3. <i>Antecedents</i> dan <i>consequences</i> dari <i>Human Capital</i> .....	46

4.	Indikator Pengukuran <i>Human Capital</i> .....	47
2.1.5	Pembelajaran Organisasi ( <i>Learning Organitations</i> ) .....	48
1.	Definisi Pembelajaran Organisasi ( <i>Learning Organitations</i> ).....	49
2.	<i>Antecedents</i> dan <i>consequences</i> dari Pembelajaran Organisasi .....	50
3.	Indikator Pengukuran Pembelajaran Organisasi .....	52
2.1.6	Kajian Penelitian Terdahulu .....	53
1.	Penelitian Terdahulu terkait Kinerja Perguruan Tinggi .....	53
2.	Penelitian Terdahulu terkait <i>Knowledge Management</i> .....	54
3.	Penelitian Terdahulu terkait <i>Human Capital</i> .....	56
4.	Penelitian Terdahulu terkait Pembelajaran Organisasi.....	58
BAB 3 Kerangka Berpikir dan Pengembangan Hipotesis .....		59
3.1	Kerangka Berpikir.....	59
1.	Secara teoritis .....	60
2.	Studi empiris.....	62
3.2	Pengembangan Hipotesis .....	66
3.2.1	Pengaruh <i>Knowledge Management</i> terhadap Kinerja Perguruan Tinggi .....	66
3.2.2	Pengaruh <i>Knowledge Management</i> terhadap Kinerja Perguruan Tinggi melalui <i>Human Capital</i> .....	67
3.2.3	Pengaruh <i>Knowledge Management</i> terhadap Kinerja Perguruan Tinggi melalui Pembelajaran Organisasi.....	68
BAB 4 Metode Penelitian .....		70
4.1	Rancangan Penelitian.....	70
4.2	Populasi dan Sampel .....	71
4.2.1	Populasi.....	71
4.2.2	Sampel.....	72
4.3	Variabel Penelitian.....	73
4.3.1	Klasifikasi Variabel Penelitian .....	73
4.3.2	Definisi Operasional Variabel.....	74
1.	Kinerja Perguruan Tinggi .....	74
2.	<i>Knowledge Management</i> .....	75
3.	<i>Human Capital</i> .....	76
4.	Pembelajaran Organisasi.....	77
4.4	Instrumen Penelitian .....	78
4.5	Uji Instrumen Penelitian .....	82
4.5.1	Uji Validitas .....	83
4.5.2	Uji Reliabilitas .....	83
4.6	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	84
4.7	Prosedur pengambilan atau pengumpulan data.....	85
4.7.1	Jenis dan sumber data .....	85

4.7.2	Teknik Pengumpulan Data.....	85
4.8	Teknik analisis data .....	86
4.8.1	Analisis Deskriptif .....	87
4.8.2	Analisis Inferensial .....	88
1.	Merancang model struktural ( <i>inner model</i> ) .....	88
2.	Merancang model pengukuran ( <i>outer model</i> ).....	89
3.	Mengkonstruksi diagram jalur .....	89
4.	Konversi diagram jalur ke sistem persamaan .....	89
5.	Evaluasi <i>Goodness of Fit</i> .....	90
a.	Evaluasi Model Struktural ( <i>inner model</i> ).....	90
b.	Evaluasi Model Pengukuran ( <i>outer model</i> ) .....	91
6.	Pengujian Hipotesis .....	93
a.	Pengujian Hipotesis 1 .....	93
b.	Pengujian Hipotesis 2 dan 3.....	94
BAB 5 Hasil Penelitian .....		95
5.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	95
5.2	Hasil Pengujian Instrumen Penelitian .....	96
5.2.1	Uji Validitas.....	97
5.2.2	Uji Reliabilitas.....	100
5.3	Karakteristik Responden .....	101
5.3.1	Identifikasi Responden Berdasarkan Jabatan .....	101
5.3.2	Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	102
5.4	Analisis Deskriptif.....	103
5.4.1	Deskripsi Variabel Kinerja Perguruan Tinggi .....	104
5.4.2	Deskripsi Variabel <i>Knowledge Management</i> .....	107
5.4.3	Deskripsi Variabel <i>Human Capital</i> .....	108
5.4.4	Deskripsi Variabel Pembelajaran Organisasi .....	109
5.5	Analisis Inferensial .....	111
5.5.1	Hasil Konstruksi diagram jalur.....	112
5.5.2	Hasil Konversi diagram jalur ke dalam system persamaan.....	112
5.5.3	Hasil Evaluasi <i>goodness of fit</i> .....	113
1.	Hasil Evaluasi Model Struktural ( <i>inner model</i> ).....	113
2.	Hasil Evaluasi Model Pengukuran ( <i>outer model</i> ) .....	115
5.5.4	Pengujian hipotesis .....	118
1.	Pengujian hipotesis 1 .....	118
2.	Pengujian hipotesis 2.....	119
3.	Pengujian hipotesis 3.....	121
BAB 6 Pembahasan .....		124
6.1	Pembahasan Hasil Deskripsi Variabel Penelitian .....	124
6.1.1	Variabel Kinerja Perguruan Tinggi .....	125

6.1.2	Variabel <i>Knowledge Management</i> .....	130
6.1.3	Variabel <i>Human Capital</i> .....	133
6.1.4	Variabel Pembelajaran Organisasi .....	136
6.2	Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis.....	140
6.2.1	<i>Knowledge Management</i> berpengaruh terhadap Kinerja Perguruan Tinggi .....	140
6.2.2	<i>Knowledge Management</i> berpengaruh terhadap Kinerja Perguruan Tinggi melalui <i>Human Capital</i> .....	143
6.2.3	<i>Knowledge Management</i> terhadap Kinerja Perguruan Tinggi melalui Pembelajaran Organisasi .....	147
6.3	Temuan Penelitian .....	149
6.4	Keterbaruan Penelitian.....	150
6.5	Kontribusi Penelitian .....	151
6.6	Implikasi Penelitian .....	152
6.6.1	Implikasi Teoritis.....	152
6.6.2	Implikasi Praktis .....	153
6.7	Keterbatasan Penelitian.....	153
BAB 7 Penutup .....		155
7.1	Simpulan .....	155
7.2	Saran .....	157
Daftar Pustaka .....		160
Lampiran .....		169

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1.1 Peringkat <i>global competitiveness Index</i> .....	1
1.2 Studi Empiris .....	18
2.1 <i>Antecedents</i> dan <i>consequences</i> Kinerja Perguruan Tinggi.....	29
2.2 <i>Antecedents</i> dan <i>consequences</i> <i>Knowledge Management</i> .....	38
2.3 <i>Antecedents</i> dan <i>consequences</i> <i>Human Capital</i> .....	46
2.4 <i>Antecedents</i> dan <i>consequences</i> Pembelajaran Organisasi .....	52
4.1 Daftar anggota APTIK Kategori A.....	71
4.2 Jumlah Sampel.....	73
4.3 Penilaian indikator berdasarkan skala nilai (skor).....	79
4.4 Desain kuesioner .....	80
4.5 <i>Model fit</i> dan <i>Quality Indices</i> .....	91
5.1 Hasil Uji Validitas .....	97
5.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	100
5.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Jabatan .....	101
5.4 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	102
5.5 Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Perguruan Tinggi .....	104
5.6 Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Knowledge</i> <i>Management</i> .....	107
5.7 Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Human Capital</i> .....	108
5.8 Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pembelajaran Organisasi.....	110
5.9 <i>Model Fit</i> dan <i>Quality Indices</i> .....	113
5.10 <i>Combined loading and cross-loadings</i> .....	115
5.11 <i>Average Variance-Extracted (AVE)</i> .....	116
5.12 <i>Composite reliability</i> dan <i>Cronbach's alpha coefficients</i> .....	117
5.13 Perhitungan VAF pengaruh KM ke KPT melalui HC.....	120
5.14 Perhitungan VAF pengaruh KM ke KPT melalui PO .....	122



## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Pendekatan <i>Resourche-Based View Theory</i> terhadap strategi .....	25
2.2 Konsep Perkembangan Data Menjadi Pengetahuan .....	32
2.3 Konseptual Penciptaan Pengetahuan .....	35
2.4 Komponen <i>Human Capital</i> .....	45
3.1 Kerangka Konseptual .....	65
4.1 Diagram jalur .....	90
4.2 <i>Direct Effect</i> KM terhadap KPT .....	94
5.1 Hasil konstruksi diagram jalur.....	112
5.2 Hasil <i>Direct Effect</i> KM ke KPT .....	119
5.3 Pengaruh KM → HC → KPT.....	120
5.4 Pengaruh KM → PO → KPT .....	122
6.1 Nilai <i>mean</i> dan <i>loading factor</i> variabel kinerja perguruan tinggi.....	127
6.2 Nilai <i>mean</i> dan <i>loading factor</i> variabel <i>knowledge management</i> .....	131
6.3 Nilai <i>mean</i> dan <i>loading factor</i> variabel <i>human capital</i> .....	134
6.4 Nilai <i>mean</i> dan <i>loading factor</i> variabel pembelajaran organisasi.....	138

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Instrumen Penelitian .....	169
2. Tabulasi.....	176
3. Uji Validitas dan Reliabilitas Uji Coba Instrumen Penelitian .....	184
4. Uji <i>Descriptive</i> dan <i>Frequencies</i> .....	198
5. <i>General SEM Analysis Results</i> dengan <i>warpPLS 6.0</i> .....	219
6. Gambar <i>output warpPLS 6.0</i> .....	232