

PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP MODAL INTELEKTUAL-SURVEY PADA PERGURUAN TINGGI SWASTA KOPERTIS WILAYAH IV

Dian Indiyati

Jurusan Manajemen-Fakultas Ekonomi-Unjani-Cimahi

email : dianinds@yahoo.com

Abstrak - Dalam tingkat persaingan pengelolaan perguruan tinggi, Perguruan Tinggi Swasta dituntut untuk mempunyai keunggulan, salah satu caranya yaitu dengan adanya modal intelektual yang tinggi, yang dapat memberikan nilai lebih bagi pelanggan. Salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan modal intelektual, yaitu adanya kegiatan manajemen pengetahuan secara efektif pada PTS tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis tentang pengaruh manajemen pengetahuan terhadap modal intelektual pada PTS Kopertis Wilayah IV. Metode penelitian yang digunakan adalah explanatory survey method, causal relationship, penelitian deskriptif-verifikatif. Populasi pada penelitian ini yaitu PTS Kopertis Wilayah IV. Sampel pada penelitian ini, menggunakan proportional probability sampling, dimana ukuran sampelnya ditentukan dengan menggunakan pendekatan power analysis-power test. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik observasi, wawancara dan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Metode uji analisis yang digunakan adalah SEM (Structural Equation Model)-LISREL 8.3, dengan pendekatan second order. Kesimpulan dari penelitian ini adalah manajemen pengetahuan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap modal intelektual pada PTS Kopertis Wilayah IV.

Kata Kunci: manajemen pengetahuan, modal intelektual

1. PENDAHULUAN

Fenomena tentang perkembangan perguruan tinggi di Indonesia, menyatakan bahwa belum mampu atas 500, sedangkan Perguruan tinggi swasta (PTS) masuk pada peringkat di atas 800, dan PTS Kopertis Wilayah IV, peringkatnya di atas 3000 [10] [26]

Realita yang terjadi, hasil tulisan ilmiah dosen, hasil penelitian dosen, hasil karya ilmiah dosen, publikasi ilmiah, serta kegiatan ilmiah dosen dalam call for paper nasional dan internasional belum maksimal. Hal ini didukung oleh pernyataan dari Dirjen Dikti (2009) bahwa produktivitas dosen PTS masih belum maksimal, hal ini terjadi antara lain karena masih belum maksimalnya hasil tulisan ilmiah dosen dan publikasi ilmiah. Dari hasil wawancara penulis dengan pihak PTS (2010), bahwa dosen yang melakukan penelitian, tulisan ilmiah, publikasi ilmiah tidak merata, hanya dosen-dosen tertentu saja, hal ini menjadikan mayoritas jurnal ilmiah pada PTS Kopertis Wilayah IV belum dapat diterbitkan sesuai jadwal yang telah ditentukan. Hal ini terbukti pula bahwa jurnal terakreditasi pada Kopertis Wilayah IV hanya sekitar 1,4%. [10]

Berdasarkan rapat sosialisasi Kopertis Wilayah IV pada tahun 2009, terdapat pula permasalahan yang muncul pada Kopertis Wilayah IV, antara lain tingkat pendidikan dosen mayoritas belum memenuhi standar berdasarkan UU No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, yaitu minimal berpendidikan S2, produktivitas dosen belum maksimal (hanya 0,08 makalah per 1 juta penduduk), kurang tertib administrasi, karena belum efektifnya sistem informasi, PTS pun belum maksimal dalam membina *networking* dengan pemerintah daerah

bersaing internasional secara maksimal. Perguruan tinggi negeri (PTN), masuk pada peringkat dunia di setempat, industri, asosiasi profesi dan SMA sederajat. [10].

Selanjutnya, sebanyak 30% atau sekitar 800-an PTS di Indonesia gulung tikar, karena tidak mampu bersaing dengan perguruan tinggi lainnya, termasuk dengan PTN (Kompas.com : 2008), didukung pula oleh Wayah-Sekjen Aptisi (2008) yang menyatakan bahwa PTS tersebut gulung tikar, karena PTS tersebut tidak mampu beradaptasi dengan kebutuhan masyarakat, kemudian PTS tidak bisa berkreasi dan berinovasi, padahal untuk dapat bersaing sangat dibutuhkan kreativitas dan inovatif, antara lain kurikulum harus dikreasi sedemikian rupa yang disesuaikan dengan kebutuhan, sehingga dapat menghasilkan lulusan yang terjamin sesuai kebutuhan pengguna. Dan agar dapat bersaing, PTS juga harus mampu membangun pusat-pusat unggulan di kampusnya. [2] [10]

Berdasarkan beberapa permasalahan yang diuraikan tersebut, maka menjadi suatu hal yang menarik untuk dikaji dalam bentuk penelitian tentang manajemen pengetahuan pada PTS Kopertis Wilayah IV dan pengaruhnya terhadap modal intelektual. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh manajemen pengetahuan terhadap modal intelektual pada PTS Kopertis Wilayah IV.

2. LANDASAN TEORI

2.1. Manajemen Pengetahuan

Berikut ini diuraikan beberapa definisi tentang manajemen pengetahuan. Knowledge management adalah suatu proses atau upaya yang dilakukan secara sistematis, efektif, aktif dan cerdas untuk mengelola knowledge baik yang eksplisit maupun tacit, dengan dukungan perangkat teknologi informasi, manusia, dan lingkungan organisasi yang baik untuk mencapai tujuan organisasi [24]. Knowledge management adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk menemukan dan memanfaatkan sumber daya intelektual di dalam suatu organisasi. knowledge Management bertujuan untuk menemukan, menyimpan, membagikan dan membagi secara luas sumberdaya yang sangat penting yang mengumpulkan mengubah dan menyebarkan informasi untuk berkomunikasi. [4]

Berarti, manajemen pengetahuan merupakan suatu proses manajemen yang berbasiskan pengetahuan, yang tujuannya adalah bagaimana menciptakan sarana dan lingkungan yang mendukung terhadap proses **penciptaan, penyimpanan, penyebaran, aplikasi** dan **perlindungan** pengetahuan di dalam suatu organisasi. Manajemen Pengetahuan merupakan upaya sistematis untuk mendorong dan memfasilitasi aliran pengetahuan antar elemen di dalam suatu organisasi sehingga dapat mempercepat proses pembelajaran organisasi.

Agar proses manajemen pengetahuan berjalan dengan efektif, harus memperhatikan empat hal, [9] dan [14] yaitu : *knowledge acquisition* (mengumpulkan pengetahuan, mencari pengetahuan baru dan membuat yang baru pengetahuan dari pengetahuan yang ada/mendesain ulang pengetahuan); *knowledge conversion* (kemampuan untuk mendeteksi pengetahuan agar menjadi lebih berguna); *knowledge application* (melakukan penyimpanan yang efektif dan pengambilannya, dan memungkinkan organisasi untuk cepat mengakses pengetahuan yang disimpan); *knowledge protection* (dirancang untuk melindungi pengetahuan dalam suatu organisasi dari ilegal atau pencurian).

Pendapat lain, terdapat 3 unsur penting pada pelaksanaan manajemen pengetahuan, yaitu : [7]

a. **Knowledge Creation.**

Penciptaan pengetahuan dapat difasilitasi melalui desain pekerjaan, antara lain dengan memberikan tugas-tugas kepada tim-tim kerja, bukan kepada individu [11] [17]). Knowledge creation dapat dilakukan dengan menciptakan produk baru dan layanan baru, dapat pula menciptakan prosedur baru, proses baru, pekerjaan baru, sistem baru dan peraturan-peraturan baru, bisa juga memperbaiki proses. [5] [9]

b. **Knowledge Transfer / Knowledge Sharing**

Untuk bersaing secara efektif dalam ekonomi berbasis pengetahuan, memperoleh atau menciptakan pengetahuan itu penting bagi organisasi, tetapi proses-proses tersebut tidak dapat mencapai hasil yang optimal, jika pengetahuan tidak disebarkan (shared). *Knowledge transfer is the process through which an*

individual, team, departement or division is affected by the experience of an other [16].

Di dalam setiap unit organisasi selalu tersedia pengetahuan yang terbaik atau *best practices*, yaitu cara melakukan sesuatu dengan baik, dan hal ini perlu disebarkan ke seluruh unit kerja organisasi. Kegiatan *knowledge sharing* dapat berupa workshop, seminar, town meeting dan mentoring sessions, dimana semuanya itu dapat memperbaiki kinerja organisasi [25].

Tahapan dalam proses knowledge sharing ada empat yaitu **Socialization, Externalization, Combination dan Internalization/SECI**. SECI merupakan continuous process, yang dapat mendorong penciptaan pengetahuan melalui interaksi secara vertikal dan horizontal, melalui pertukaran antar individu, antar bagian, antar departemen dan bahkan antar organisasi [16] [18]

1). *Socialization* : konversi dari *tacit knowledge* ke *tacit knowledge*, atau gagasan baru suatu karyawan (tacit) disosialisasi atau dicoba manfaatnya dengan pengalaman karyawan lain (*tacit*). Socialization merupakan *sharing tacit knowledge* antar individu. *Sharing* dapat dilakukan melalui *direct experience* seperti menghabiskan waktu bersama dalam menyelesaikan pekerjaan, magang, *day to day social interaction, coaching* atau mengikuti suatu pelatihan untuk mengamati bagaimana seorang tenaga ahli menyelesaikan pekerjaannya, dapat dilakukan dengan cara pertemuan formal dan informal untuk saling bertukar gagasan, pengalaman dan keahlian karyawan.

2). *Externalization* : konversi dari *tacit knowledge* ke *explicit knowledge* dimana keberhasilan *tacit knowledge* sebelumnya dikonversikan menjadi explicit knowledge atau pengetahuan mengalami kristalisasi sehingga dapat dibagikan kepada orang lain. *Externalization* merupakan proses mengartikulasikan *tacit knowledge* dengan menggunakan bahasa simbolik, menterjemahkan *tacit knowledge* ke dalam konsep atau prototype dan selanjutnya didokumentasikan untuk disebarkan. *Externalization* merupakan proses menkonversikan *tacit knowledge* menjadi *explicit knowledge*, melalui proses pendokumentasian, seperti menuangkan ide dan atau keahlian SDM ke dalam bentuk tulisan [1]

3). *Combination* : konversi atau integrasi dari *explicit knowledge* tadi dengan *explicit knowledge* lain dari praktik terpadu atau terkait dalam perusahaan. Pengetahuan baru yang siap pakai disebarkan diantara warga dari organisasi. *Combination* merupakan pertukaran *explicit knowledge* melalui sharing dokumen, prosedur atau kebijakan.

4). *Internalization* : konversi dari *explicit knowledge* ke *tacit knowledge*, yaitu *explicit knowledge* siap pakai tadi disebarkan ke seluruh bagian organisasi dan dikonversi menjadi *tacit knowledge* oleh semua individu untuk dipakai secara rutin serta diaplikasikan ke dalam pekerjaannya. Internalization dilakukan melalui penerapan dan penggunaan explicit knowledge ke dalam practical situations, yang

bertujuan agar explicit knowledge dapat dipahami secara praktis, hal ini merupakan proses implementasi explicit knowledge yang dilakukan karyawan secara bersama-sama. Dalam internalization, mengubah explicit knowledge menjadi tacit knowledge dapat dilakukan melalui simulasi, pembelajaran tindakan dan pengalaman di tempat kerja. Selanjutnya, sebagian besar pengetahuan baik tacit maupun explicit, disebarkan melalui pengalaman kerja dan hubungan rekan kerja sejawat, pelanggan, manajer dan mentor, saat pernyataan diajukan dan saat pengalaman, cerita atau narasi disebarkan. [16]

c. Knowledge Utilization

Knowledge utilization dapat diartikan juga sebagai knowledge application, dapat berupa document management, groupware dan E-Learning. [24]

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dinyatakan bahwa secara garis besar proses manajemen pengetahuan terdiri atas proses penciptaan, penyebaran, penyimpanan dan penerapan, serta perlindungan pengetahuan.

2.2. Modal Intelektual

Menurut Modal Intelektual merupakan pengetahuan, pengalaman, proses perusahaan, dan hubungan teknologi pelanggan dan keahlian profesional yang merupakan aset bernilai bagi organisasi [20], Kemudian, modal intelektual merupakan potensi pendapatan di masa depan yang merupakan kombinasi dari modal manusia (kecerdasan, keahlian, pengetahuan) dan potensi dari orang-orang dalam organisasi [8], bahkan sebagian besar peneliti tentang modal intelektual, menyetujui bahwa *Intellectual Capital is a critical firm resource. Intellectual Capital are intellectual materials that can be captured as assets, such as knowledge, information, intellectual property, and employees' experiences, commitments or capabilities. These assets may increase a firm's performance, and they may in turn translate into a competitive advantage if some important assets are "immobile"*. [3] [6]

Berarti, Modal Intelektual merupakan aset perusahaan yang tidak berwujud/*intangible asset* yang dapat memberikan nilai lebih bagi pelanggan, yang merupakan gabungan dari faktor manusia, proses/struktur dan pelanggan, serta dapat menciptakan keunggulan bersaing bagi perusahaan.

Modal intelektual dapat diklasifikasikan sebagai berikut : [30]

1. Human capital, terdiri dari

- *Implicit knowledge* : pendidikan dan kompetensi
- *Skill* : keahlian sesuai dengan bidang kompetensinya dan *soft skill* seperti *lobbying*, kepemimpinan, jiwa kewirausahaan, manajerial, *networking*, dan bidang keahlian masing-masing ilmu
- *Attitude* : kejujuran, tanggung jawab, visioner, disiplin, kooperatif, adil, peduli, daya juang, ulet

2. Structural capital, terdiri dari :

- *Explicit knowledge* : jurnal, hasil riset, paten, karya tulis, kreativitas, publikasi, kompetisi
 - *Process* : ICT infrastruktur, Sistem kerja matriks, komputerisasi, Sistem informasi manajemen
3. *Relational capital*, terdiri dari :
- *Networking* : kerjasama eksternal, kemitraan, kehadiran dalam berbagai kegiatan nasional dan internasional
 - *Reputation* : *award*, pengakuan
 - *Customer* : Alumni perguruan tinggi, birokrat, pemerintah, industri, lembaga riset, lembaga keuangan.

2.3. Hipotesis Penelitian

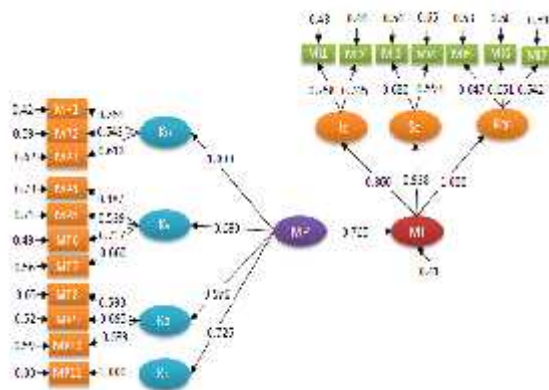
Hipotesis pada penelitian ini, yaitu manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap modal intelektual pada PTS Kopertis Wilayah IV.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu explanatory survey method, dimana berdasarkan dari tipe penyelidikannya adalah causal relationship, dan berdasarkan pada sifat penelitiannya merupakan penelitian verifikatif. Unit analisis pada penelitian ini yaitu organisasi PTS Kopertis Wilayah IV. Populasi pada penelitian ini yaitu PTS Kopertis Wilayah IV. Sampel pada penelitian ini, menggunakan *proportional probability sampling*, dimana ukuran sampelnya ditentukan dengan menggunakan pendekatan power analysis-power test, sehingga diperoleh sampelnya berjumlah 157 PTS Kopertis Wilayah IV. Respondennya adalah pembantu dekan atau ketua jurusan dan pembantu rektor/pembantu direktur/pembantu ketua atau dekan. Pengumpulan data dilakukan dilakukan dengan menggunakan teknik observasi, wawancara dan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Metode analisis verifikatif yang digunakan adalah SEM (Structural Equation Model)-LISREL 8.3, dengan pendekatan second order.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini diuraikan analisis tentang pengaruh manajemen pengetahuan terhadap modal intelektual, dengan melakukan pengujian hipotesis. Secara visual diagram jalur pada pengujian hipotesis digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Modal Intelektual pada PTS Kopertis Wilayah IV (Standardized Coefficient)

Dari hasil pengolahan data menggunakan software LISREL diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Persamaan Struktural Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Modal Intelektual

Endogenous Constructs	Exogenous Constructs	R ²
	MP	
MI	0.737 (11.019)	0.534

Keterangan: Angka dalam kurung adalah nilai statistik uji-t.

Koefisien jalur dari manajemen pengetahuan terhadap modal intelektual menunjukkan nilai sebesar 0.737. Nilai ini merupakan besarnya efek langsung dalam satuan standar deviasi dari manajemen pengetahuan terhadap modal intelektual. Sehingga dapat dikatakan bahwa besar pengaruh langsung dari manajemen pengetahuan terhadap modal intelektual mencapai 0.737 standar deviasi yang artinya jika terjadi peningkatan satu standar deviasi dalam skala manajemen pengetahuan, maka modal intelektual akan meningkat sebesar 0.737 standar deviasi dalam skala modal intelektual. Kuadrat dari nilai ini sebesar $0.737^2 = 0.534$ atau 53.4% menyatakan besarnya perubahan dari modal intelektual yang mampu dijelaskan secara langsung oleh manajemen pengetahuan mencapai 53.4%.

Setelah koefisien jalur dihitung, selanjutnya untuk membuktikan apakah manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap modal intelektual, maka dilakukan pengujian hipotesis.

Hipotesis statistik uji hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

- H₀ : $\gamma_{12} = 0$ Tidak terdapat pengaruh dari manajemen pengetahuan terhadap modal intelektual
- H₁ : $\gamma_{12} \neq 0$ Terdapat pengaruh dari manajemen pengetahuan terhadap modal intelektual

Statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis di atas adalah statistik uji t student sebagai berikut :

$$t_j = \frac{\hat{X}_{1j}}{se(\hat{X}_{1j})}; j = 1, 2$$

Hasil perhitungan statistik uji t student, memberikan nilai t-hitung (11.706) lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabelnya (1.975), yang artinya signifikan, sehingga dapat disimpulkan hipotesis nol ditolak yang artinya terdapat pengaruh signifikan dari manajemen pengetahuan terhadap modal intelektual pada PTS Kopertis Wilayah IV.

PTS Kopertis Wilayah IV melakukan kreasi pengetahuan dalam bentuk membagikan kuesioner kepada pelanggan, melakukan *benchmarking*/studi banding, mendatangkan para ahli yang berkompeten di bidangnya, yang bertujuan untuk memperoleh pengetahuan, serta memfasilitasi juga dengan kegiatan penyebaran pengetahuan ke luar, yaitu PTS menuangkan ide dalam bentuk tulisan di majalah, dengan tujuan agar pihak eksternal mengetahui tentang pengetahuan yang tersimpan di PTS tersebut, sehingga PTS Kopertis Wilayah IV mendapatkan kerjasama yang baik dengan asosiasi profesi, pemerintah, industri baik nasional maupun internasional, mengikuti banyak *call for paper* baik nasional maupun internasional, kemudian aktifnya kontribusi dan masukan dari alumni dan pengguna lulusan, serta mendapatkan reputasi yang baik dari pihak eksternal. PTS Kopertis Wilayah IV dapat juga menciptakan pengetahuan dan penyebaran pengetahuan ke luar (eksternalisasi), berbagi pengetahuan baik melalui diskusi formal dosen tentang hasil risetnya, maupun melalui media cetak dan elektronik, serta melalui pelatihan, maka PTS mendapatkan modal struktural yang tinggi, yang berbentuk *explicit knowledge*, yaitu penelitian dosen, tulisan ilmiah dosen dan karya ilmiah buku yang berkualitas, dan akhirnya jika PTS memperoleh hibah institusi dari Dikti, maka dapat juga digunakan untuk meningkatkan *ICT* infrastruktur. PTS dapat pula mengadakan pelatihan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kompetensi pegawai mengadakan pertemuan informal yang bertujuan untuk kebersamaan, dalam bentuk olah raga bersama, *coffee morning*, hal ini dapat digunakan untuk meningkatkan komitmen para pegawainya, dimana pegawai akan merasa nyaman karena merasa diakui dan dihargai serta semua kebutuhan untuk meningkatkan kinerjanya, difasilitasi atau didukung oleh PTS nya. PTS pun dapat melakukan penyimpanan data dengan sistematis, menyediakan fasilitas teknologi informasi agar dapat diakses dengan mudah oleh semua pegawai, kemudian melakukan perlindungan pengetahuannya, dengan lisensi, hak cipta, *royalty*, sehingga semua hal tersebut dapat meningkatkan modal intelektual PTS Kopertis Wilayah IV, yang terlihat dari modal manusia meningkat, modal struktural juga meningkat serta meningkat pula modal pelanggannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat dan penelitian dari beberapa ahli, yang menyatakan bahwa pengembangan dan pengelolaan *transfer knowledge* sangat penting untuk menciptakan modal intelektual. Modal intelektual dibuat melalui dua mekanisme utama, yaitu kombinasi pertukaran sumberdaya yang ada, termasuk *tacit* dan *explicit*. Manajemen pengetahuan memainkan peran penting dalam proses pengembangan modal intelektual. Dengan adanya pelaksanaan manajemen pengetahuan yang efektif, menunjukkan adanya peningkatan komitmen sumberdaya manusianya. Selanjutnya komponen modal intelektual merupakan hubungan yang saling melengkapi, hal tersebut karena adanya manajemen pengetahuan yang efektif. Manajemen pengetahuan mempunyai kemampuan untuk melindungi modal intelektual, sehingga manajemen pengetahuan dapat digunakan untuk meningkatkan modal intelektual. [9] [13] [15] [18] [21] [23] [28]

5. KESIMPULAN

Dari penjelasan yang telah diuraikan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa Manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap modal intelektual pada PTS Kopertis Wilayah IV. Artinya perubahan-perubahan yang terjadi pada modal intelektual, merupakan akibat/respon dari adanya perubahan-perubahan pada manajemen pengetahuan.

BIODATA PENULIS

Penulis adalah dosen tetap pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Achmad Yani (UNJANI), bidang keahlian pada Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM). Jabatan akademik penulis adalah Lektor Kepala/IVa.

DAFTAR REFERENSI

- [1] Aulawi, Hilmi. 2009. *Pengembangan Infrastruktur Knowledge Untuk Meningkatkan Innovation Capability*. Pascasarjana Institut Teknologi Bandung
- [2] Akhmadi, Hari. 2008. *800 PTS Gulung Tikar*. Dari Kompas : <http://www.kompas.com/read/xml/2008/08/01/10552722/800.pts.gulung.tikar>
- [3] Barney, J. B & Hansen, M. H. 2002. Trustworthiness as A Source of Competitive Advantage. *Strategic Management Journal*, Vol. 15 175-190
- [4] Bateman, Thomas S. & Shell, Scott A. 2007. *Management: Leading and Collaborating in a Competitive World*, 7ed. Ch.1
- [5] Birkinsaw, J. & Sheehan, T.2002. *Managing The Knowledge Life Cycle*; Sloan Management Review, 44(1), 75-84
- [6] Bontis, N.2002. *Intellectual Capital: an Exploratory Study That Develops Measures and Models*. In C.W. Choo, N. Bontis (Eds.). *The Strategic Management of Intellectual Capital and Organizational Knowledge*. NY: Oxford University Press.
- [7] Dalkir, K. 2005. *Knowledge Management in Theory and Practice*, United Kingdom, Elsevier Butterworth-Heinemann.
- [8] Edvinson, L. 2000. *Some Perspective on Intangible and Intellectual Capital*; *Journal Intellectual Capital*, Vol. 1, No. 3, pp. 12-33
- [9] Hsu, Hsiu Yueh. 2006. *Knowledge Management and Intellectual Capital; A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement for the Doctoral of Philosophy*; UMI Microform 321502
- [10] Indiyati, Dian.2012. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Manajemen Pengetahuan terhadap Modal Intelektual serta Dampaknya terhadap Keunggulan Bersaing (Survey pada PTS Kopertis Wilayah IV)*
- [11] Moharman, Susan A.2003. *Designing Work for Knowledge-Based Competition, Managing Knowledge for Sustained Competitive Advantage*; Published by Jossey-Bass A Wiley Imprint, San Francisco, CA
- [12] Mondy, Wayne R. & Noe, Robert, M. 2003. *Human Resource Management. New Jersey. Pearson Education*.
- [13] Mouritsen, J., H.T. Larsen, & P.N. Bukh. 2005. Dealing With The Knowledge Economy: Intellectual Capital Versus Balanced Scorecard. *Journal of Intellectual Capital. Vol. 6 no. 1. Pp. 8-27*
- [14] Nguyen, Que Thi Nguyet, Philip A Neck, Thanh Hai Nguyen. 2009. *The Critical Role of Knowledge Management in Achieving and Sustaining Organisational Competitive Advantage*; International Business Research
- [15] Noe, Raymond A, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart & Patrcck M. Wright. 2010. *Human Resources Management: Gaining a Competitive Advantage*, 4th edition, McGraw-Hill/Irwin, New York
- [16] Noe, Raymond A, Jason A. Colquitt, Marcia J. Simmering, & Sharon A. Alvarez. 2003. *Knowledge Management Developing Intellectual and Social Capital*; Managing Knowledge for Sustained Competitive Advantage
- [17] Nonaka, Ikujiro & Hirotaka Takeuchi. 1995. *The Knowledge Creating Company*, New York Oxford University, Inc.
- [18] Nonaka, Ikujiro & Konno, N. 2007. *The Concept of Ba: Building a Foundation for Knowledge Creation*; California Management Review, Vol. 40, No. 3, 40-54
- [19] Pasaribu, Manerep. 2009. *Knowledge Sharing Meningkatkan Kinerja Layanan Perusahaan*; PT Elex Media Komputindo.
- [20] Pike, S., Rylander, A., & Roos, Goran. 2002. *Intellectual Capital: Management and Disclosure*. In C.W. Choo, & N. Bontis (eds.) *The Strategic Management of Intellectual Capital and Organizational Knowledge*. NY: Oxford University Press

- [21] Quink, Ute. 2008. *An Exploration of Knowledge Management and Intellectual Capital in a Nonprofit Organization Context*, Thesis, Queensland University of Technology (QUT).
- [22] Setiawan, Wawan Lulus. 2010. *Kendala Mengembangkan Institusi PTS*, <http://s3komunikasiunpad.multiply.com/journal>
- [23] Sule, Ernie Trisnawati. 2009. *Menciptakan Higher Education Sustainable Development Melalui Intellectual Capital dan Knowledge Management untuk Memperkuat Daya Saing Perguruan Tinggi di Indonesia*
- [24] Syaiful. 2007. *Analisis Faktor-Faktor Utama Yang Mempengaruhi Keinginan Untuk Sharing Pengetahuan (Studi Kasus: PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK)*, Institut Teknologi Bandung
- [25] Szulanski, G.2003. *Sticky Knowledge: Barriers to Knowing in The Firm*, Great Britain: Sage Publications
- [26] Webometrics.2010.
- [27] Widayana, Lendy. 2005. *Knowledge Management: Meningkatkan Daya Saing Bisnis*; Cetakan Pertama, Bayumedia Publishin, Malang.
- [28] Zhou, Albert Z & Dieter Fink. 2003, The Intellectual Capital Web A Systematic Linking of Intellectual Capital and Knowledge Management: *Journal of Intellectual Capital*
- [29] Zolingen, S.J. Van, Streumer, J.N., Stoker, M. 2001. Problems in Knowledge Management: A Case Study of A Knowledge-Intensive Company. *International Journal of Training and Development* (5:3)
- [30] Zuhail. 2010. *Knowledge and Innovation Platform Kekuatan Daya Saing*; PT Gramedia Pustaka Utama

