





UNIVERSITAS ISLAM KEBANGSAAN INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN

No. RPS
01

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)

Mata Kuliah (MK)	Kode MK	Kategori	MK Prasyarat	Rumpun MK	Bobot	Semester	Periode Penyusunan
Budaya Organisasi	MMI313	-	-	MSDM	T : 3 P : 0	III (Tiga)	Ganjil 2025/2026
OTORISASI		Koordinator Pengembang RPS			Koordinator MK		Koordinator Program Studi
 Ella Rahmayanti, S.Ak., M.Si. NIDN: 1310129701		Tim Dosen			Tim Dosen		 Dr. Ir. Ibrahim, M.Si NIDN. 8968560023
Dosen Pengampu	Tim Dosen						
Deskripsi Singkat MK	Mata kuliah ini membahas konsep, karakteristik, dan peran budaya organisasi dalam mendukung efektivitas dan kinerja organisasi. Pembelajaran mencakup analisis nilai, norma, dan perilaku organisasi, proses pembentukan dan perubahan budaya, peran kepemimpinan dalam membangun budaya yang adaptif, serta keselarasan budaya dengan strategi organisasi. Mahasiswa diharapkan mampu menganalisis budaya organisasi secara kritis serta merumuskan strategi pengembangan budaya yang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.						
Capaian Pembelajaran	CPL-Prodi (Capaian Pembelajaran Lulusan Program Studi) yang di bebaskan pada MK						
	CPL 1	Bertanggung jawab atas pekerjaan di bidang manajemen secara mandiri, amanah, dan profesional, dengan menjunjung etika serta wawasan global.					
	CPL 7	Mampu melakukan pengelolaan dan pembinaan manajemen sumber daya manusia dengan perspektif global, adaptif terhadap dinamika pasar internasional, serta berbasis prinsip tata kelola yang baik.					
	Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)						
	CPMK 1	Mahasiswa mampu menjelaskan dan menginternalisasi nilai-nilai etika, tanggung jawab, dan profesionalisme dalam pelaksanaan tugas manajerial secara mandiri dan berintegritas. (CPL 1)					
	CPMK 2	Mahasiswa mampu menganalisis penerapan etika dan profesionalisme kerja dalam pengambilan keputusan manajerial dengan mempertimbangkan prinsip tanggung jawab dan wawasan global. (CPL 1)					
	CPMK 3	Mahasiswa mampu merancang sistem pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif terhadap dinamika organisasi dan perkembangan pasar tenaga kerja global. (CPL 7)					
	CPMK 4	Mahasiswa mampu mengevaluasi implementasi manajemen sumber daya manusia berdasarkan prinsip tata kelola yang baik (<i>good</i>)					

governance) serta keberlanjutan organisasi. (CPL 7)

Matrik Korelasi CPL dan CPMK

Korelasi CPL terhadap CPMK

CPMK	Sub CPMK	CPL (%)	Bobot CPMK (%)	Jumlah
		CPL 1 dan 7		Minggu
CPMK 1	Sub CPMK 1	10	30%	2
	Sub CPMK 2	5		
CPMK 2 dan 3	Sub CPMK 3	15	40%	12
	Sub CPMK 4			
	Sub CPMK 6	10		
	Sub CPMK 7	10+10 UTS 20 + 10 UAS		
	Sub CPMK 9			
	Sub CPMK 10			
Sub CPMK 11				
Sub CPMK 12				
CPMK 4	Sub CPMK 5 Sub CPMK 8	10	30%	2
Bobot CPL (%)		100%	100%	16 Minggu

Matriks Kesesuaian CPMK terhadap Visi Universitas, SDGs, dan Research Based Learning (RBE)

Korelasi CPMK terhadap Visi Universitas, SDGs, dan RBL

Aspek	CPMK		
	CPMK 1	CPMK 2 dan 3	CPMK 4
Profesionalisme	√		
SDGs ke-8		√	
RBL			√

Centang aspek yang sesuai dengan CPMK, Khusus SDGs dituliskan nomor SDGs yang sesuai di CPMK terkait

**Bahan Kanjian/
Materi Pembelajaran**

- 1) Mampu menganalisis secara kritis konsep dasar dan ruang lingkup budaya organisasi serta perannya dalam meningkatkan efektivitas organisasi pada berbagai konteks organisasi. (CPMK 1)
- 2) Mampu mengevaluasi berbagai teori dan model budaya organisasi serta mengaplikasikannya dalam memahami perilaku organisasi secara komprehensif. (CPMK 1)
- 3) Mampu mengidentifikasi dan menganalisis tipologi serta karakteristik budaya organisasi yang berkembang dalam organisasi bisnis maupun

	nonbisnis. (CPMK 2)
	4) Mampu menganalisis proses pembentukan dan perkembangan budaya organisasi serta faktor-faktor yang memengaruhinya dalam konteks dinamika organisasi. (CPMK 2)
	5) Mampu mengevaluasi peran kepemimpinan dalam membentuk, mempertahankan, dan mengembangkan budaya organisasi yang efektif dan adaptif. (CPMK 2)
	6) Mampu menganalisis hubungan antara budaya organisasi dan kinerja organisasi dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. (CPMK 2)
	7) Mampu menganalisis budaya organisasi dalam konteks global serta mengidentifikasi tantangan dan peluang budaya dalam organisasi multikultural. (CPMK 3)
	8) Mampu mengevaluasi peran budaya organisasi dalam mendukung proses perubahan organisasi secara strategis dan berkelanjutan. (CPMK 3)
	9) Mampu menganalisis hubungan antara budaya organisasi dan etika bisnis dalam menciptakan tata kelola organisasi yang bertanggung jawab. (CPMK 4)
	10) Mampu merancang strategi pengembangan budaya inovasi dan organisasi pembelajar dalam meningkatkan daya saing organisasi. (CPMK 3)
	11) Mampu menganalisis dan mengaplikasikan metode diagnosa serta pengukuran budaya organisasi secara sistematis dan berbasis data. (CPMK 4)
	12) Mampu mengevaluasi studi kasus budaya organisasi serta merumuskan rekomendasi <i>best practice</i> yang relevan untuk meningkatkan kinerja organisasi. (CPMK 4)
Pustaka Pembelajaran	Utama :
	1) Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). <i>Organizational Behavior</i> (17th ed.). Pearson.
	2) Schein, E. H. (2010). <i>Organizational Culture and Leadership</i> (4th ed.). Jossey-Bass.
	3) Iba, Z. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh di Provinsi Aceh. <i>Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pajak</i> , 1(1), 11–15. https://ojs-ejak.id/index.php/Ejak/article/view/9 (Penelitian Dosen)
	4) Yeliarista, Y., Fauzi, F., & Rahmi, R. (2025). Analisis kinerja pegawai: Implikasi gaya kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi interpersonal (Studi kasus pada Guru SMA Negeri 1 Meureudu Kabupaten Pidie Jaya). <i>IndOmera: Jurnal Manajemen</i> , 6(11), 26–34. https://doi.org/10.55178/idm.v6i11.503 (Penelitian Dosen)
	5) Zulfikar, Z., Amrullah, A., Hendiyani, D., Iba, Z., Sutoyo, S., & Nuriman, N. (2024). Penguatan kapasitas aparatur gampong Reungkam dan Pucok Alue menuju desa tertib administrasi melalui pengabdian kolaboratif. <i>Jurnal Solusi Masyarakat Dikara</i> , 4(3), 163–169. https://jsmd.dikara.org/jsmd/article/view/140/137 (Pengabdian Dosen)
	Pendukung :

1. Jurnal Ilmiah terkait
2. Literasi digital

Kriteria Penilaian

Kriteria dan Item Penilaian

Skala Nilai	Huruf Mutu	Status Kelulusan
NM \geq 5	A	Lulus
$80 \leq$ NM < 85	A-	
$75 \leq$ NM < 80	B+	
$70 \leq$ NM < 75	B	
$65 \leq$ NM < 70	B-	
$60 \leq$ NM < 65	C+	
$55 \leq$ NM < 60	C	
$50 \leq$ NM < 55	C-	
$40 \leq$ NM < 50	D	Tidak Lulus
NM < 40	E	

RENCANA EVALUASI

Basis Evaluasi	Komponen Evaluasi	Distribusi Bobot CPMK (%)				Total Bobot Case Method/ Project Based Learning Total CPMK	Total Bobot Non Case Method/ Project Based Learning /Total CPMK
		CPMK 1 (30%)	CPMK 2 dan 3 (40%)	CPMK 4 (30%)			
Aktivitas Partisipatif	Case Method	10				10	
Hasil Proyek	Project Based Learning	10	25	10		45	
Kognitif/ Pengetahuan	Tugas (1 dan 6)	10		10			20
Kognitif/ Pengetahuan	Quiz	5					5
Kognitif/ Pengetahuan	UTS			10			10
Kognitif/ Pengetahuan	UAS		10				10
Total Bobot/ CPMK		35	35	30		55	45

*) Note : Untuk MK Case Method dan Project Based Learning (aktivitas partisipatif dan hasil proyek), mempunyai bobot penilaian akumulasi minimal 50%.

JADWAL, URAIAN MATERI DAN KEGIATAN PERKULIAHAN

Pertemuan	Kemampuan Akhir Tiap Tahapan Belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, dan Penugasan Mahasiswa [Estimasi Waktu]	Materi Pembelajaran (Pustaka)	Bobot Nilai (%)
		Indikator	Kriteria & Teknik			

				Luring (offline)	Daring (online)	
1	<p>Sub-CPMK1: Mampu menganalisis secara sistematis konsep dasar dan ruang lingkup budaya organisasi serta nilai-nilai etika dan profesionalisme dalam lingkungan kerja. (CPMK 1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu menjelaskan konsep dasar dan ruang lingkup budaya organisasi secara sistematis dan komprehensif. ● Mahasiswa mampu menganalisis elemen-elemen budaya organisasi, termasuk nilai, norma, simbol, dan praktik kerja dalam organisasi. ● Mahasiswa mampu menganalisis pengaruh nilai etika dan profesionalisme dalam membentuk perilaku kerja yang efektif. ● Mahasiswa mampu mengaitkan budaya organisasi dengan dinamika organisasi dalam konteks global secara argumentatif dan berbasis referensi ilmiah. 	<p>Kriteria: Rubrik Skala Persepsi</p> <p>Teknik non-tes</p>	<p>On-Classroom (Luring) Kuliah & Diskusi</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Kuliah interaktif mengenai konsep dasar budaya organisasi, ruang lingkup, serta nilai-nilai etika dan profesionalisme dalam organisasi modern. ● Diskusi kelas mengenai peran budaya organisasi dalam membentuk perilaku kerja profesional pada berbagai jenis organisasi. ● <i>Small group discussion</i> untuk mengidentifikasi elemen budaya organisasi yang mendukung efektivitas dan kinerja organisasi. ● Analisis contoh kasus organisasi untuk mengaitkan budaya organisasi dengan dinamika organisasi global. {PB : 1x (2x50")} <p>Metode: Ceramah interaktif, diskusi kasus, <i>collaborative learning, small group discussion</i></p> <p>Tugas: 01 Mahasiswa diminta melakukan analisis konseptual awal tentang budaya organisasi pada suatu organisasi atau instansi.</p> <p>Mahasiswa mengidentifikasi</p>	<p>Off -Classroom (Daring)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). <i>Organizational Behavior (17th ed.)</i>. Pearson. 2) Schein, E. H. (2010). <i>Organizational Culture and Leadership (4th ed.)</i>. Jossey-Bass. 3) Iba, Z. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh di Provinsi Aceh. <i>Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pajak</i>, 1(1), 11–15. https://ojs-ejak.id/index.php/Ejak/article/view/9 4) Yeliarista, Y., Fauzi, F., & Rahmi, R. (2025). Analisis kinerja pegawai: Implikasi gaya kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi interpersonal (Studi kasus pada Guru SMA Negeri 1 Meureudu Kabupaten Pidie Jaya). <i>IndOmera: Jurnal Manajemen</i>, 6(11), 26–34. https://doi.org/10.55178/idm.v6i11.503 5) Zulfikar, Z., Amrullah, A., Hendiyani, D., Iba, Z., Sutoyo, S., & Nuriman, N. (2024). Penguatan kapasitas aparatur 	6%

				<p>konsep dasar dan elemen-elemen budaya organisasi yang terdapat dalam organisasi yang dipilih, seperti nilai, norma, simbol, dan praktik kerja. Selanjutnya mahasiswa menganalisis keterkaitan antara budaya organisasi dengan nilai etika dan profesionalisme dalam membentuk perilaku kerja. Analisis dilakukan dengan menggunakan minimal 2–3 referensi ilmiah yang relevan. Hasil analisis disusun dalam bentuk ringkasan analitis sepanjang 1–2 halaman secara sistematis dan argumentatif.</p> <p>{KM: 1 x (1x50")}</p>		<p>gampong Reungkam dan Pucok Alue menuju desa tertib administrasi melalui pengabdian kolaboratif. <i>Jurnal Solusi Masyarakat Dikara</i>, 4(3), 163–169. https://jsmd.dikara.org/jsmd/article/view/140/137</p>	
2	<p>Sub-CPMK2: Mampu mengevaluasi berbagai teori dan model budaya organisasi dalam membentuk perilaku kerja yang profesional dan bertanggung jawab. (CPMK 1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu menjelaskan berbagai teori dan model budaya organisasi secara sistematis, seperti model budaya organisasi klasik dan modern. ● Mahasiswa mampu mengidentifikasi faktor-faktor budaya organisasi yang memengaruhi perilaku kerja profesional dalam organisasi. ● Mahasiswa mampu menganalisis peran budaya organisasi 	<p>Kriteria: Rubrik Skala Persepsi</p> <p>Teknik non-tes</p>	<p>On-Classroom (Luring) Kuliah & Diskusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Kuliah interaktif mengenai berbagai teori dan model budaya organisasi, termasuk model budaya organisasi yang berpengaruh dalam praktik manajemen modern. ● Diskusi kelas tentang penerapan teori budaya organisasi dalam membentuk perilaku kerja profesional pada organisasi modern. ● <i>Small group discussion</i> untuk menganalisis faktor budaya organisasi yang mempengaruhi keberhasilan perubahan organisasi. 	<p>Off -Classroom (Daring)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). <i>Organizational Behavior (17th ed.)</i>. Pearson. 2. Schein, E. H. (2010). <i>Organizational Culture and Leadership (4th ed.)</i>. Jossey-Bass. 3. Iba, Z. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh di Provinsi Aceh. <i>Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pajak</i>, 1(1), 11–15. https://ojs-ejak.id/index.php/Ejak/article/view/9 4. Yeliarista, Y., Fauzi, F., & 	6%

		<p>dalam mendukung atau menghambat perubahan organisasi dalam lingkungan bisnis.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu mengevaluasi relevansi teori dan model budaya organisasi dalam membentuk perilaku kerja yang bertanggung jawab dan profesional. 		<ul style="list-style-type: none"> ● Analisis studi kasus organisasi untuk mengevaluasi efektivitas model budaya organisasi dalam mendukung perilaku kerja profesional. {PB : 1x (2x50")} <p>Metode: Ceramah interaktif, diskusi kasus, <i>collaborative learning, problem-based learning</i></p> <p>Tugas : 02 Mahasiswa diminta melakukan evaluasi terhadap penerapan teori dan model budaya organisasi pada suatu organisasi atau instansi.</p> <p>Mahasiswa mengidentifikasi teori atau model budaya organisasi yang digunakan atau tercermin dalam praktik organisasi yang dipilih. Selanjutnya mahasiswa menganalisis bagaimana budaya organisasi tersebut mempengaruhi perilaku kerja profesional serta mendukung atau menghambat proses perubahan organisasi. Evaluasi dilakukan dengan menggunakan minimal 2–3 referensi ilmiah yang relevan. Hasil analisis disusun dalam bentuk laporan singkat sepanjang 1–2 halaman secara sistematis dan argumentatif.</p>		<p>Rahmi, R. (2025). Analisis kinerja pegawai: Implikasi gaya kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi interpersonal (Studi kasus pada Guru SMA Negeri 1 Meureudu Kabupaten Pidie Jaya). <i>IndOmera: Jurnal Manajemen</i>, 6(11), 26–34. https://doi.org/10.55178/idm.v6i11.503</p> <p>5. Zulfikar, Z., Amrullah, A., Hendiyani, D., Iba, Z., Sutoyo, S., & Nuriman, N. (2024). Penguatan kapasitas aparatur gampong Reungkam dan Pucok Alue menuju desa tertib administrasi melalui pengabdian kolaboratif. <i>Jurnal Solusi Masyarakat Dikara</i>, 4(3), 163–169. https://jsmd.dikara.org/jsmd/article/view/140/137.</p>	
--	--	--	--	---	--	--	--

				{PT: 1 x (1x50")}			
3	<p>Sub-CPMK3: Mampu mengidentifikasi dan menganalisis tipologi serta karakteristik budaya organisasi dalam mendukung perilaku kerja yang beretika dan profesional. (CPMK 2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu menjelaskan konsep etika bisnis dalam organisasi berdasarkan perspektif teoritis. ● Mahasiswa mampu mengaitkan budaya organisasi dengan pembentukan perilaku profesional di lingkungan kerja secara analitis dan kritis. ● Mahasiswa mampu menganalisis hubungan budaya organisasi, etika, dan profesionalisme kerja dalam konteks kasus organisasi. 	<p>Kriteria: Rubrik Skala Persepsi</p> <p>Teknik Non tes:</p>	<p>On-Classroom (Luring) Kuliah & Diskusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Kuliah interaktif tentang etika bisnis, nilai-nilai organisasi, dan profesionalisme kerja dalam perspektif manajemen modern ● Diskusi kelas mengenai kasus pelanggaran etika dalam organisasi serta keterkaitannya dengan budaya organisasi ● <i>Small group discussion</i> untuk mengidentifikasi dan menganalisis nilai-nilai budaya organisasi yang mendukung perilaku profesional dan etis {PB : 1x (2x50")} <p>Metode: Ceramah interaktif, diskusi kasus, <i>collaborative learning, value clarification</i></p> <p>Tugas: 03 Mahasiswa diminta menyusun analisis kritis dalam bentuk esai (paragraf) mengenai peran budaya organisasi dalam membentuk etika dan profesionalisme kerja. Dalam tugas ini mahasiswa harus mengidentifikasi nilai-nilai etika yang terdapat dalam suatu organisasi, kemudian</p>	<p>Off -Classroom (Daring)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). <i>Organizational Behavior (17th ed.)</i>. Pearson. 2. Schein, E. H. (2010). <i>Organizational Culture and Leadership (4th ed.)</i>. Jossey-Bass. 3. Iba, Z. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh di Provinsi Aceh. <i>Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pajak</i>, 1(1), 11–15. https://ojs-ejak.id/index.php/Ejak/article/view/9 4. Yeliarista, Y., Fauzi, F., & Rahmi, R. (2025). Analisis kinerja pegawai: Implikasi gaya kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi interpersonal (Studi kasus pada Guru SMA Negeri 1 Meureudu Kabupaten Pidie Jaya). <i>IndOmera: Jurnal Manajemen</i>, 6(11), 26–34. https://doi.org/10.55178/idm.v6i11.503 5. Zulfikar, Z., Amrullah, A., Hendiyani, D., Iba, Z., Sutoyo, S., & Nuriman, N. (2024). Penguatan kapasitas aparatur 	<p>6%</p> <p>6%</p>

				<p>menganalisis hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku profesional karyawan, serta menjelaskan bagaimana budaya organisasi dapat mendukung atau bahkan menghambat terciptanya perilaku kerja yang etis dan profesional berdasarkan kajian teori dan referensi ilmiah yang relevan. {PT: 1 x (1x50")}</p>		<p>gampong Reungkam dan Pucok Alue menuju desa tertib administrasi melalui pengabdian kolaboratif. <i>Jurnal Solusi Masyarakat Dikara</i>, 4(3), 163–169. https://jsmd.dikara.org/jsmd/article/view/140/137</p>	
4	<p>Sub-CPMK4: Mampu menganalisis proses pembentukan dan perkembangan budaya organisasi dalam membentuk nilai tanggung jawab dan profesionalisme kerja. (CPMK 2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu menjelaskan konsep budaya inovasi dalam organisasi. ● Mahasiswa mampu menganalisis peran organisasi pembelajar (<i>learning organization</i>) dalam meningkatkan kinerja organisasi secara kritis. ● Mahasiswa mampu mengaitkan budaya inovasi dengan pembentukan tanggung jawab dan profesionalisme kerja dalam konteks organisasi modern. 	<p>Kriteria: Rubrik Skala Persepsi</p> <p>Teknik Non tes: Unjuk Kerja.</p>	<p>On-Classroom (Luring) Kuliah & Diskusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Kuliah interaktif tentang budaya inovasi dan konsep <i>learning organization</i> dalam perspektif manajemen strategis ● Diskusi kelas mengenai contoh perusahaan/organisasi yang berhasil menerapkan inovasi berkelanjutan ● <i>Small group discussion</i> untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung terbentuknya budaya inovasi dalam organisasi {PB : 1x (2x50")} <p>Metode: Ceramah interaktif, diskusi kasus, <i>collaborative learning</i>, <i>problem-based learning</i></p> <p>Tugas: 04 Mahasiswa diminta melakukan analisis kritis mengenai budaya</p>	<p>Off -Classroom (Daring)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). <i>Organizational Behavior (17th ed.)</i>. Pearson. 2. Schein, E. H. (2010). <i>Organizational Culture and Leadership (4th ed.)</i>. Jossey-Bass. 3. Iba, Z. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh di Provinsi Aceh. <i>Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pajak</i>, 1(1), 11–15. https://ojs-ajak.id/index.php/Ejak/article/view/9 4. Yeliarista, Y., Fauzi, F., & Rahmi, R. (2025). Analisis kinerja pegawai: Implikasi gaya kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi interpersonal (Studi kasus pada Guru SMA Negeri 1 Meureudu Kabupaten 	6%

				<p>inovasi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dalam tugas ini mahasiswa harus mengidentifikasi praktik inovasi yang diterapkan pada organisasi tertentu, kemudian menganalisis peran budaya organisasi dalam mendorong inovasi serta dampaknya terhadap tanggung jawab dan profesionalisme kerja. Hasil analisis dituangkan dalam laporan singkat berbasis referensi ilmiah (1–2 halaman) dengan pendekatan teoritis dan/atau studi kasus empiris yang relevan.</p> <p>{{PT: 1 x (1x50"}}</p>		<p>Pidie Jaya). <i>IndOmera: Jurnal Manajemen</i>, 6(11), 26–34. https://doi.org/10.55178/idm.v6i11.503</p> <p>5. Zulfikar, Z., Amrullah, A., Hendiyani, D., Iba, Z., Sutoyo, S., & Nuriman, N. (2024). Penguatan kapasitas aparatur gampong Reungkam dan Pucok Alue menuju desa tertib administrasi melalui pengabdian kolaboratif. <i>Jurnal Solusi Masyarakat Dikara</i>, 4(3), 163–169. https://jsmd.dikara.org/jsmd/article/view/140/137</p>	
5	<p>Sub-CPMK5: Mampu mengevaluasi peran kepemimpinan dalam membentuk budaya organisasi yang mendukung etika kerja dan profesionalisme anggota organisasi. (CPMK 2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu menjelaskan hubungan antara kepemimpinan dan pembentukan budaya organisasi yang berorientasi pada etika kerja dan profesionalisme. ● Mahasiswa mampu menganalisis peran gaya kepemimpinan dalam membentuk atau memengaruhi budaya organisasi di suatu konteks organisasi. ● Mahasiswa mampu mengevaluasi 	<p>Kriteria: Rubrik Skala Persepsi</p> <p>Teknik Non tes:</p>	<p>On-Classroom (Luring) Kuliah & Diskusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Kuliah interaktif tentang konsep kepemimpinan dan perannya dalam pembentukan budaya organisasi yang mendukung etika kerja dan profesionalisme. ● Diskusi kelas mengenai berbagai gaya kepemimpinan (misalnya transformasional, transaksional, dan etis) serta pengaruhnya terhadap budaya organisasi. ● <i>Small group discussion</i> untuk menganalisis studi kasus 	<p>Off -Classroom (Daring)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). <i>Organizational Behavior (17th ed.)</i>. Pearson. 2. Schein, E. H. (2010). <i>Organizational Culture and Leadership (4th ed.)</i>. Jossey-Bass. 3. Iba, Z. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh di Provinsi Aceh. <i>Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pajak</i>, 1(1), 11–15. https://ojs-ejak.id/index.php/Ejak/article/view/9 4. Yeliarista, Y., Fauzi, F., & 	6%

		<p>efektivitas peran kepemimpinan dalam membangun budaya organisasi yang mendukung etika kerja dan profesionalisme berdasarkan studi kasus.</p>		<p>organisasi terkait peran kepemimpinan dalam membangun budaya kerja yang etis dan profesional. {PB : 1x (2x50")}</p> <p>Metode: <i>Project-Based Learning</i>, presentasi, Diskusi Analitis</p> <p>Tugas: 05 Mahasiswa diminta melakukan analisis kritis terhadap peran kepemimpinan dalam membentuk budaya organisasi yang mendukung etika kerja dan profesionalisme. Dalam tugas ini, mahasiswa memilih satu organisasi atau studi kasus kepemimpinan, kemudian mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang diterapkan, menganalisis pengaruhnya terhadap budaya organisasi, serta mengevaluasi sejauh mana kepemimpinan tersebut efektif dalam membangun etika kerja dan profesionalisme anggota organisasi. Hasil analisis disusun dalam bentuk laporan analitis (1–2 halaman) berbasis referensi ilmiah yang relevan. {PT: 1 x (1x50")}</p>		<p>Rahmi, R. (2025). Analisis kinerja pegawai: Implikasi gaya kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi interpersonal (Studi kasus pada Guru SMA Negeri 1 Meureudu Kabupaten Pidie Jaya). <i>IndOmera: Jurnal Manajemen</i>, 6(11), 26–34. https://doi.org/10.55178/idm.v6i11.503</p> <p>5. Zulfikar, Z., Amrullah, A., Hendiyani, D., Iba, Z., Sutoyo, S., & Nuriman, N. (2024). Penguatan kapasitas aparatur gampong Reungkam dan Pucok Alue menuju desa tertib administrasi melalui pengabdian kolaboratif. <i>Jurnal Solusi Masyarakat Dikara</i>, 4(3), 163–169. https://jsmd.dikara.org/jsmd/article/view/140/137</p>	
6	Sub-CPMK6:	● Mahasiswa mampu	Kriteria:	On-Classroom (Luring)	Off -Classroom	1. Robbins, S. P., & Judge,	6%

	<p>Mampu menganalisis hubungan antara budaya organisasi dan kinerja organisasi dalam meningkatkan perilaku kerja yang bertanggung jawab dan profesional. (CPMK 2)</p>	<p>menjelaskan hubungan antara budaya organisasi dan kinerja organisasi secara konseptual.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja individu dan/atau tim dalam organisasi. ● Mahasiswa mampu Mengevaluasi keterkaitan budaya organisasi dengan perilaku kerja yang bertanggung jawab dan profesional berdasarkan studi kasus. 	<p>Rubrik Skala Persepsi</p> <p>Teknik Non tes:</p>	<p>Kuliah & Diskusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Kuliah interaktif tentang konsep budaya organisasi dan hubungannya dengan kinerja organisasi. ● Diskusi kelas mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja individu dan tim dalam berbagai konteks organisasi. ● <i>Small group discussion</i> untuk menganalisis studi kasus hubungan budaya organisasi dan kinerja organisasi dalam membentuk perilaku kerja profesional. <p>{PB : 1x (2x50")}</p> <p>Metode: <i>Ceramah interaktif, diskusi kasus, collaborative learning.</i></p> <p>Tugas: 06 Mahasiswa diminta melakukan analisis kritis mengenai hubungan budaya organisasi dan kinerja organisasi. Dalam tugas ini mahasiswa memilih satu organisasi sebagai studi kasus, kemudian menjelaskan hubungan budaya organisasi dengan kinerja organisasi, menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja individu atau tim, serta mengevaluasi dampaknya terhadap perilaku kerja yang</p>	<p>(Daring)</p>	<p>T. A. (2017). <i>Organizational Behavior (17th ed.)</i>. Pearson.</p> <p>2. Schein, E. H. (2010). <i>Organizational Culture and Leadership (4th ed.)</i>. Jossey-Bass.</p> <p>3. Iba, Z. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh di Provinsi Aceh. <i>Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pajak</i>, 1(1), 11–15. https://ojs-ajak.id/index.php/Ejak/article/view/9</p> <p>4. Yeliarista, Y., Fauzi, F., & Rahmi, R. (2025). Analisis kinerja pegawai: Implikasi gaya kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi interpersonal (Studi kasus pada Guru SMA Negeri 1 Meureudu Kabupaten Pidie Jaya). <i>IndOmera: Jurnal Manajemen</i>, 6(11), 26–34. https://doi.org/10.55178/idm.v6i11.503</p> <p>5. Zulfikar, Z., Amrullah, A., Hendiyani, D., Iba, Z., Sutoyo, S., & Nuriman, N. (2024). Penguatan kapasitas aparatur gampong Reungkam dan Pucok Alue menuju desa</p>	
--	---	---	--	---	------------------------	--	--

				bertanggung jawab dan profesional. Hasil analisis disusun dalam bentuk laporan analitis (1–2 halaman) berbasis referensi ilmiah yang relevan.{PT: 1 x (1x50")}		tertib administrasi melalui pengabdian kolaboratif. <i>Jurnal Solusi Masyarakat Dikara</i> , 4(3), 163–169. https://jsmd.dikara.org/jsmd/article/view/140/137	
7	Sub-CPMK7: Mampu menganalisis budaya organisasi dalam konteks global serta mengidentifikasi tantangan budaya dalam organisasi multikultural. (CPMK 3)	<ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu mengidentifikasi praktik budaya organisasi pada perusahaan dalam konteks global. ● Mahasiswa mampu mengevaluasi keberhasilan penerapan budaya organisasi sebagai <i>best practice</i> berbasis studi kasus. ● Mahasiswa mampu menganalisis tantangan budaya dalam organisasi multikultural secara kritis dan komparatif. 	Kriteria: Rubrik Skala Persepsi Teknik Non tes:	On-Classroom (Luring) Kuliah & Diskusi: <ul style="list-style-type: none"> ● Kuliah interaktif tentang konsep <i>best practice</i> dalam budaya organisasi global ● Diskusi kelas mengenai studi kasus perusahaan multinasional yang sukses membangun budaya organisasi ● <i>Small group discussion</i> untuk mengevaluasi efektivitas praktik budaya organisasi dalam konteks <i>multicultural</i> {PB : 1x (2x50")} Metode: Ceramah interaktif, diskusi kasus, <i>collaborative learning, case-based learning</i> Tugas: 07 Mahasiswa diminta melakukan evaluasi kritis terhadap praktik budaya organisasi dalam konteks global. Dalam tugas ini mahasiswa memilih satu perusahaan sebagai studi kasus, kemudian mengidentifikasi praktik budaya organisasi yang diterapkan, mengevaluasi tingkat	Off -Classroom (Daring)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). <i>Organizational Behavior (17th ed.)</i>. Pearson. 2. Schein, E. H. (2010). <i>Organizational Culture and Leadership (4th ed.)</i>. Jossey-Bass. 3. Iba, Z. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh di Provinsi Aceh. <i>Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pajak</i>, 1(1), 11–15. https://ojs-ajak.id/index.php/Ejak/article/view/9 4. Yeliarista, Y., Fauzi, F., & Rahmi, R. (2025). Analisis kinerja pegawai: Implikasi gaya kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi interpersonal (Studi kasus pada Guru SMA Negeri 1 Meureudu Kabupaten Pidie Jaya). <i>IndOmera: Jurnal Manajemen</i>, 6(11), 26–34. https://doi.org/10.55178/idm.v6i11.503 	6%

				keberhasilannya, serta menganalisis dampaknya terhadap kinerja organisasi. Mahasiswa juga diminta mengaitkan temuan dengan konsep budaya organisasi global dan tantangan organisasi multikultural. Hasil analisis disusun dalam laporan singkat (1–2 halaman) berbasis referensi ilmiah.{PT: 1 x (1x50")}		5. Zulfikar, Z., Amrullah, A., Hendiyani, D., Iba, Z., Sutoyo, S., & Nuriman, N. (2024). Penguatan kapasitas aparatur gampong Reungkam dan Pucok Alue menuju desa tertib administrasi melalui pengabdian kolaboratif. <i>Jurnal Solusi Masyarakat Dikara</i> , 4(3), 163–169. https://jsmd.dikara.org/jsmd/article/view/140/137	
8	UTS/ Ujian Tengah Semester: Melakukan validasi hasil penilaian, evaluasi dan perbaikan proses pembelajaran berikutnya						
9	Sub-CPMK8: Mampu mengevaluasi peran budaya organisasi dalam mendukung perubahan organisasi yang berlandaskan nilai etika dan profesionalisme. (CPMK 3)	<ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu menjelaskan hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku kerja secara teoritis dan kritis. ● Mahasiswa mampu menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap sikap tanggung jawab dan profesionalisme karyawan dalam konteks organisasi. ● Mahasiswa mampu mengevaluasi peran budaya organisasi dalam mendukung 	Kriteria: Rubrik Skala Persepsi Teknik Non tes: Unjuk kerja	On-Classroom (Luring) Kuliah & Diskusi: <ul style="list-style-type: none"> ● Kuliah interaktif tentang hubungan budaya organisasi, perilaku kerja, dan dinamika perubahan organisasi ● Diskusi kelas mengenai contoh perilaku kerja profesional dan tidak profesional dalam organisasi nyata ● <i>Small group discussion</i> untuk menganalisis keterkaitan budaya organisasi dengan perilaku kerja karyawan dalam konteks perubahan organisasi {PB : 1x (2x50")} Metode: Ceramah interaktif, diskusi kasus, <i>collaborative learning</i> , dan <i>behavioral analysis</i>	Off -Classroom (Daring)	1. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). <i>Organizational Behavior (17th ed.)</i> . Pearson. 2. Schein, E. H. (2010). <i>Organizational Culture and Leadership (4th ed.)</i> . Jossey-Bass. 3. Iba, Z. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh di Provinsi Aceh. <i>Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pajak</i> , 1(1), 11–15. https://ojs-ejak.id/index.php/Ejak/article/view/9 4. Yeliarista, Y., Fauzi, F., & Rahmi, R. (2025). Analisis kinerja pegawai: Implikasi gaya kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi	6%

		perubahan organisasi berbasis nilai etika dan profesionalisme.		berbasis studi kasus. Tugas: 08 Mahasiswa diminta melakukan analisis kritis terhadap perilaku kerja dalam suatu organisasi. Dalam tugas ini mahasiswa mengidentifikasi contoh perilaku kerja (profesional maupun tidak profesional) dalam organisasi tertentu, kemudian menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap munculnya perilaku tersebut, serta mengevaluasi bagaimana budaya organisasi dapat mendukung atau menghambat proses perubahan organisasi berbasis etika dan profesionalisme. Hasil analisis disusun dalam laporan singkat (1–2 halaman) berbasis referensi ilmiah yang relevan. {PT: 1 x (1x50")}		interpersonal (Studi kasus pada Guru SMA Negeri 1 Meureudu Kabupaten Pidie Jaya). <i>IndOmera: Jurnal Manajemen</i> , 6(11), 26–34. https://doi.org/10.55178/idm.v6i11.503 5. Zulfikar, Z., Amrullah, A., Hendiyani, D., Iba, Z., Sutoyo, S., & Nuriman, N. (2024). Penguatan kapasitas aparatur gampong Reungkam dan Pucok Alue menuju desa tertib administrasi melalui pengabdian kolaboratif. <i>Jurnal Solusi Masyarakat Dikara</i> , 4(3), 163–169. https://jsmd.dikara.org/jsmd/article/view/140/137	
10	Sub-CPMK9: Mampu menganalisis hubungan antara budaya organisasi dan etika bisnis dalam menciptakan perilaku kerja yang amanah dan profesional. (CPMK 4)	<ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu menjelaskan konsep nilai etika dalam organisasi. ● Mahasiswa mampu mengidentifikasi nilai amanah dalam konteks budaya organisasi. ● Mahasiswa mampu menganalisis keterkaitan nilai etika dan amanah 	Kriteria: Rubrik Skala Persepsi Teknik Non tes: Unjuk kerja	On-Classroom (Luring) Kuliah & Diskusi: <ul style="list-style-type: none"> ● Kuliah interaktif tentang konsep etika organisasi, integritas, dan nilai amanah dalam dunia kerja ● Diskusi kelas mengenai kasus pelanggaran etika dalam organisasi dan implikasinya terhadap budaya kerja ● <i>Small group discussion</i> untuk mengidentifikasi nilai-nilai etika dan amanah dalam 	Off -Classroom (Daring)	1. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). <i>Organizational Behavior (17th ed.)</i> . Pearson. 2. Schein, E. H. (2010). <i>Organizational Culture and Leadership (4th ed.)</i> . Jossey-Bass. 3. Iba, Z. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh di Provinsi Aceh. <i>Jurnal</i>	6%

		dengan perilaku kerja profesional dalam organisasi.		<p>organisasi serta hubungannya dengan perilaku kerja profesional {PB : 1x (2x50")}</p> <p>Metode: Ceramah interaktif, diskusi kasus, <i>collaborative learning, value clarification</i></p> <p>Tugas: 09 Mahasiswa diminta melakukan analisis kritis terhadap nilai etika dalam suatu organisasi. Dalam tugas ini mahasiswa mengidentifikasi nilai-nilai etika yang terdapat dalam organisasi, kemudian mengidentifikasi nilai amanah dalam konteks budaya organisasi tersebut, serta menganalisis hubungan antara nilai etika dan amanah dengan pembentukan perilaku kerja yang profesional. Hasil analisis disusun dalam bentuk ringkasan analitis (1–2 halaman) berbasis referensi ilmiah yang relevan. {PT: 1 x (1x50")}</p>		<p><i>Ilmiah Ekonomi dan Pajak</i>, 1(1), 11–15. https://ojs-ejak.id/index.php/Ejak/article/view/9</p> <p>4. Yeliarista, Y., Fauzi, F., & Rahmi, R. (2025). Analisis kinerja pegawai: Implikasi gaya kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi interpersonal (Studi kasus pada Guru SMA Negeri 1 Meureudu Kabupaten Pidie Jaya). <i>IndOmera: Jurnal Manajemen</i>, 6(11), 26–34. https://doi.org/10.55178/idm.v6i11.503</p> <p>5. Zulfikar, Z., Amrullah, A., Hendiyani, D., Iba, Z., Sutoyo, S., & Nuriman, N. (2024). Penguatan kapasitas aparatur gampong Reungkam dan Pucok Alue menuju desa tertib administrasi melalui pengabdian kolaboratif. <i>Jurnal Solusi Masyarakat Dikara</i>, 4(3), 163–169. https://jsmd.dikara.org/jsmd/article/view/140/137</p>	
11	Sub-CPMK10: Mampu merancang strategi pengembangan budaya inovasi dan organisasi pembelajar untuk meningkatkan profesionalisme dan	<ul style="list-style-type: none"> Menjelaskan keterkaitan budaya organisasi dengan kinerja individu dan kinerja tim secara konseptual dan 	<p>Kriteria: Rubrik Skala Persepsi</p> <p>Teknik Non tes:</p>	<p>On-Classroom (Luring) Kuliah & Diskusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> Kuliah interaktif tentang hubungan budaya organisasi dengan kinerja individu dan tim dalam konteks global. 	<p>Off -Classroom (Daring)</p>	<p>1. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). <i>Organizational Behavior (17th ed.)</i>. Pearson.</p> <p>2. Schein, E. H. (2010). <i>Organizational Culture</i></p>	7%

<p>daya saing organisasi. (CPMK 3)</p>	<p>sistematis.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Menganalisis pengaruh budaya organisasi dalam konteks global terhadap kinerja individu dan tim berdasarkan studi kasus. ● Mengevaluasi hubungan budaya organisasi dengan efektivitas tim kerja dalam organisasi multinasional secara kritis dan argumentatif. 	<p>Unjuk kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diskusi kelas mengenai perbedaan budaya kerja pada organisasi/perusahaan multinasional dan dampaknya terhadap kinerja. • <i>Small group discussion</i> untuk menganalisis studi kasus organisasi global terkait efektivitas tim kerja berdasarkan budaya organisasi. (PB: 1x (2x50")) <p>Metode: <i>Case-Based Learning, Collaborative Decision-Making, Diskusi Analitis</i></p> <p>Tugas: 10 Mahasiswa diminta melakukan analisis kritis terhadap hubungan budaya organisasi dan kinerja dalam organisasi global atau multinasional. Dalam tugas ini mahasiswa memilih satu organisasi sebagai studi kasus, kemudian menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja individu dan/atau tim, serta mengevaluasi dampaknya terhadap efektivitas kerja tim dalam konteks global. Hasil analisis disusun dalam bentuk laporan analitis (1–2 halaman) berbasis referensi ilmiah yang relevan.</p>			<p><i>and Leadership (4th ed.)</i>. Jossey-Bass.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Iba, Z. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh di Provinsi Aceh. <i>Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pajak</i>, 1(1), 11–15. https://ojs-ejak.id/index.php/Ejak/article/view/9 4. Yeliarista, Y., Fauzi, F., & Rahmi, R. (2025). Analisis kinerja pegawai: Implikasi gaya kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi interpersonal (Studi kasus pada Guru SMA Negeri 1 Meureudu Kabupaten Pidie Jaya). <i>IndOmera: Jurnal Manajemen</i>, 6(11), 26–34. https://doi.org/10.55178/idm.v6i11.503 5. Zulfikar, Z., Amrullah, A., Hendiyani, D., Iba, Z., Sutoyo, S., & Nuriman, N. (2024). Penguatan kapasitas aparatur gampong Reungkam dan Pucok Alue menuju desa tertib administrasi melalui pengabdian kolaboratif. <i>Jurnal Solusi Masyarakat Dikara</i>, 4(3), 163–169. https://jsmd.dikara.org/jsm 	
--	---	--------------------	---	--	--	---	--

12-13	<p>Sub-CPMK11: Mampu menganalisis dan mengaplikasikan metode diagnosa serta pengukuran budaya organisasi secara sistematis untuk meningkatkan kualitas perilaku kerja profesional. (CPMK 4)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu mengidentifikasi faktor pembentuk budaya organisasi yang kuat dalam suatu organisasi. ● Mahasiswa mampu menganalisis karakteristik budaya organisasi yang adaptif berdasarkan data atau kasus. ● Mahasiswa mampu mengintegrasikan nilai budaya dan etika dalam pengambilan keputusan organisasi secara sistematis. 	<p>Kriteria: Rubrik Skala Persepsi</p> <p>Teknik Non tes: Unjuk kerja</p>	<p>On-Classroom (Luring) Kuliah & Diskusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kuliah interaktif tentang faktor pembentuk budaya organisasi yang kuat dalam organisasi. • Diskusi kelas mengenai karakteristik budaya organisasi yang adaptif dan relevansinya dengan praktik organisasi. • <i>Small group discussion</i> untuk menganalisis pengambilan keputusan organisasi berbasis nilai budaya dan etika. {PB: 1x (2x50")} <p>Metode: Ceramah interaktif, diskusi kasus, <i>collaborative learning, decision-based learning.</i></p> <p>Tugas: 11 Mahasiswa diminta melakukan analisis integratif terhadap budaya organisasi dalam suatu kasus organisasi. Dalam tugas ini mahasiswa mengidentifikasi faktor pembentuk budaya organisasi yang kuat, menganalisis karakteristik budaya organisasi yang adaptif, serta mengaitkan nilai budaya dan etika dalam pengambilan keputusan organisasi. Hasil analisis disusun dalam laporan analitis (1–2</p>	<p>Off -Classroom (Daring)</p>	<p>d/article/view/140/137</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). <i>Organizational Behavior (17th ed.)</i>. Pearson. 2. Schein, E. H. (2010). <i>Organizational Culture and Leadership (4th ed.)</i>. Jossey-Bass. 3. Iba, Z. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh di Provinsi Aceh. <i>Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pajak</i>, 1(1), 11–15. https://ojs-ajak.id/index.php/Ejak/article/view/9 4. Yeliarista, Y., Fauzi, F., & Rahmi, R. (2025). Analisis kinerja pegawai: Implikasi gaya kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi interpersonal (Studi kasus pada Guru SMA Negeri 1 Meureudu Kabupaten Pidie Jaya). <i>IndOmera: Jurnal Manajemen</i>, 6(11), 26–34. https://doi.org/10.55178/idm.v6i11.503 5. Zulfikar, Z., Amrullah, A., Hendiyani, D., Iba, Z., Sutoyo, S., & Nuriman, N. (2024). Penguatan kapasitas aparatur 	7%
-------	--	--	---	--	---------------------------------------	---	----

				halaman) berbasis referensi ilmiah yang relevan. {PT: 1 x (1x50")}		gampong Reungkam dan Pucok Alue menuju desa tertib administrasi melalui pengabdian kolaboratif. <i>Jurnal Solusi Masyarakat Dikara</i> , 4(3), 163–169. https://jsmd.dikara.org/jsmd/article/view/140/137	
14-15	Sub-CPMK12: Mampu mengevaluasi studi kasus budaya organisasi serta merumuskan rekomendasi best practice dalam membangun budaya kerja yang bertanggung jawab dan profesional. (CPMK 4)	<ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu menjelaskan keterkaitan budaya organisasi dengan pengambilan keputusan dalam organisasi. ● Mahasiswa mampu mengidentifikasi nilai-nilai etika dalam proses pengambilan keputusan organisasi. ● Mahasiswa mampu mengintegrasikan budaya organisasi dan etika profesional dalam penyelesaian studi kasus organisasi. 	Kriteria: Rubrik Skala Persepsi Teknik Non tes: Unjuk kerja	On-Classroom (Luring) Kuliah & Diskusi: <ul style="list-style-type: none"> ● Kuliah interaktif tentang keterkaitan budaya organisasi dengan pengambilan keputusan. ● Diskusi kelas mengenai nilai-nilai etika dalam proses pengambilan keputusan organisasi. ● <i>Small group discussion</i> untuk menganalisis studi kasus pengambilan keputusan berbasis budaya organisasi dan etika profesional. {PB: 1x (2x50")} Metode: Ceramah interaktif, diskusi kasus, <i>collaborative learning, decision-based learning</i> Tugas: 12 Mahasiswa diminta melakukan analisis pengambilan keputusan dalam organisasi. Dalam tugas ini mahasiswa mengidentifikasi satu kasus pengambilan keputusan dalam organisasi, kemudian	Off -Classroom (Daring)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). <i>Organizational Behavior (17th ed.)</i>. Pearson. 2. Schein, E. H. (2010). <i>Organizational Culture and Leadership (4th ed.)</i>. Jossey-Bass. 3. Iba, Z. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh di Provinsi Aceh. <i>Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pajak</i>, 1(1), 11–15. https://ojs-ajak.id/index.php/Ejak/article/view/9 4. Yeliarista, Y., Fauzi, F., & Rahmi, R. (2025). Analisis kinerja pegawai: Implikasi gaya kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi interpersonal (Studi kasus pada Guru SMA Negeri 1 Meureudu Kabupaten Pidie Jaya). <i>IndOmera: Jurnal Manajemen</i>, 6(11), 26–34. 	7%

				menganalisis peran budaya organisasi dan etika profesional dalam proses pengambilan keputusan tersebut, serta mengintegrasikan keduanya dalam penyelesaian kasus. Hasil analisis disusun dalam laporan analitis (1–2 halaman) berbasis referensi ilmiah yang relevan.		https://doi.org/10.55178/idm.v6i11.503 5. Zulfikar, Z., Amrullah, A., Hendiyani, D., Iba, Z., Sutoyo, S., & Nuriman, N. (2024). Penguatan kapasitas aparatur gampong Reungkam dan Pucok Alue menuju desa tertib administrasi melalui pengabdian kolaboratif. <i>Jurnal Solusi Masyarakat Dikara</i> , 4(3), 163–169. https://jsmd.dikara.org/jsmd/article/view/140/137	
16	UJIAN AKHIR SEMESTER (UAS)						7%
	TOTAL BOBOT						100%

Catatan:

1	Capaian Pembelajaran Lulusan Program Studi (CPL-Prodi) adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap lulusan PRODI yang merupakan internalisasi dari sikap, penguasaan pengetahuan dan ketrampilan sesuai dengan jenjang prodinya yang diperoleh melalui proses pembelajaran.
2	CPL yang dibebankan pada mata kuliah adalah beberapa capaian pembelajaran lulusan program studi (CPL-PRODI) yang digunakan untuk pembentukan/pengembangan sebuah mata kuliah yang terdiri dari aspek sikap, ketrampilan umum, ketrampilan khusus dan pengetahuan.
3	CP Mata kuliah (CPMK) adalah kemampuan yang dijabarkan secara spesifik dari CPL yang dibebankan pada mata kuliah, dan bersifat spesifik terhadap bahan kajian atau materi pembelajaran mata kuliah tersebut.
4	Sub-CP Mata Kuliah (Sub-CPMK) adalah kemampuan yang dijabarkan secara spesifik dari CPMK yang dapat diukur atau diamati dan merupakan kemampuan akhir yang direncanakan tiap tahap pembelajaran, dan bersifat spesifik terhadap materi pembelajaran mata kuliah tersebut.
5	Indikator Penilaian kemampuan dalam proses maupun hasil belajar mahasiswa adalah pernyataan spesifik dan terukur yang mengidentifikasi kemampuan atau kinerja hasil belajar mahasiswa yang disertai bukti-bukti.
6	Kriteria Penilaian adalah patokan yang digunakan sebagai ukuran atau tolak ukur ketercapaian pembelajaran dalam penilaian berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan. Kriteria penilaian merupakan pedoman bagi penilai agar penilaian konsisten dan tidak bias. Kriteria dapat berupa kuantitatif maupun kualitatif.
7	Teknik Penilaian: tes dan non-tes

8	Bentuk Pembelajaran: Kuliah, Responsi, Tutorial, Seminar atau yang setara, Praktikum, Praktik Studio, Praktik Bengkel, Praktik Lapangan, Penelitian, Pengabdian kepada Masyarakat, dan/atau bentuk pembelajaran lainnya
9	Luring (offline) Pembelajaran tatap muka, juga dikenal sebagai pembelajaran luring, adalah konsep pembelajaran yang mengambil bentuk model pembelajaran konvensional dan mengumpulkan dosen dan mahasiswa dalam satu ruang untuk belajar.
10	Daring (online) adalah Proses pembelajaran daring dapat dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu belajar mandiri dan belajar terbimbing. Proses pembelajaran bisa secara <i>synchronous</i> (serentak) atau <i>asynchronous</i> (tidak serentak) dan maksimum 35% dari jumlah total pertemuan (5 kali pertemuan).
11	Metode Pembelajaran: Small Grup Discussion, Role-Play & Simulation, Discovery Learning, Self-Directed Learning, Cooperative Learning, Collaborative Learning, Contextual Learning, Project Based Learning, dan metode lain yang setara.
12	Materi Pembelajaran adalah rincian atau uraian dari bahan kajian yang dapat disajikan dalam bentuk beberapa pokok dan sub-pokok bahasan.
13	Bobot Penilaian adalah persentase penilaian terhadap setiap pencapaian sub-CPMK yang besarnya proposional dengan tingkat kesulitan pencapaian sub-CPMK tersebut dan totalnya 100%.
14	PB =Proses Belajar, PT =Penugasan Terstruktur, KM =Kegiatan Mandiri.
15	Sustainable Development Goals (SDGs): 17 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan yaitu (1) Tanpa Kemiskinan; (2) Tanpa Kelaparan; (3) Kehidupan Sehat dan Sejahtera; (4) Pendidikan Berkualitas; (5) Kesenjangan Gender; (6) Air Bersih dan Sanitasi Layak; (7) Energi Bersih dan Terjangkau; (8) Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi; (9) Industri, Inovasi dan Infrastruktur; (10) Berkurangnya Kesenjangan; (11) Kota dan Permukiman yang Berkelanjutan; (12) Konsumsi dan Produksi yang Bertanggung Jawab; (13) Penanganan Perubahan Iklim; (14) Ekosistem Lautan; (15) Ekosistem Daratan; (16) Perdamaian, Keadilan dan Kelembagaan yang Tangguh; (17) Kemitraan untuk Mencapai Tujuan. (https://www.timeshighereducation.com/impactrankings)
16	Sosio-Teknopreneur merupakan kemampuan menyelesaikan masalah yang ada di dalam lingkungan masyarakat dengan memanfaatkan sumber daya yang ada di sekitarnya. Mata kuliah tersebut dipastikan mencakup keterampilan yang dibutuhkan, seperti kewirausahaan, inovasi, manajemen proyek, dan aspek teknis dalam bidang teknologi informasi.
17	Research-Based Learning (RBL) adalah suatu metode pembelajaran dengan konsep multi-segi yang mengacu pada berbagai strategi pembelajaran dan pengajaran yang menghubungkan penelitian dan pengajaran.

A. INSTRUMEN PENILAIAN PROJECT BASED LEARNING

No	Nama Mahasiswa	Perumusan Masalah (15%)	Pengumpulan dan Pengolahan Data (15%)	Analisis dan Pemecahan Masalah (25%)	Perancangan Solusi (20%)	Penyusunan Laporan Proyek (15%)	Presentasi Hasil Proyek (10%)
1.							
2.							
3.							

4.							
5.							
Dst							

Deskripsi:

1. Perumusan Masalah

Mahasiswa mampu mengidentifikasi dan merumuskan masalah terkait budaya organisasi secara jelas, relevan, dan kontekstual.

2. Pengumpulan dan Pengolahan Data

Mahasiswa mampu mengumpulkan data terkait budaya organisasi (observasi, wawancara, literatur) serta mengolahnya secara sistematis.

3. Analisis dan Pemecahan Masalah

Ketepatan dalam menganalisis budaya organisasi serta mengaitkannya dengan teori (Schein, Robbins, dll) untuk menemukan solusi.

4. Perancangan Solusi

Mahasiswa mampu merancang solusi atau rekomendasi perbaikan budaya organisasi yang logis, realistis, dan aplikatif.

5. Penyusunan Laporan Proyek

Kerapian, sistematika, dan kelengkapan laporan proyek berbasis analisis budaya organisasi.

6. Presentasi Hasil Proyek

Kemampuan menyampaikan hasil analisis budaya organisasi secara jelas, sistematis, dan komunikatif.

Rubrik Skala Persepsi untuk Penilaian Presentasi Tugas

Aspek/Dimensi yang Dinilai	Sangat Kurang	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik
	Skor < 20	(21-40)	(41-60)	(61-80)	Skor ≥ 81
Penguasaan Materi Budaya Organisasi					
Kejelasan Penyampaian					
Kualitas Analisis Budaya Organisasi					
Penggunaan Media Presentasi					
Kemampuan Menjawab Pertanyaan					
Sikap dan Kepercayaan Diri					

B. Rubrik Holistik untuk MK Budaya Organisasi

GRADE	SKOR	KRITERIA PENILAIAN
Sangat kurang	<20	Mahasiswa tidak menunjukkan pemahaman konsep budaya organisasi, tidak mampu menganalisis, serta tidak dapat mengaitkan dengan praktik organisasi.
Kurang	21–40	Mahasiswa menunjukkan pemahaman konsep yang rendah, analisis kurang tepat, serta belum mampu mengaitkan budaya organisasi dengan kondisi nyata.
Cukup	41– 60	Mahasiswa menunjukkan pemahaman konsep dasar, namun analisis masih terbatas dan belum mendalam dalam konteks organisasi.
Baik	61- 80	Mahasiswa mampu memahami konsep budaya organisasi dengan baik, melakukan analisis yang cukup tepat, serta mengaitkan dengan praktik organisasi.
Sangat Baik	>81	Mahasiswa menunjukkan pemahaman yang sangat baik, mampu menganalisis secara mendalam, serta memberikan rekomendasi yang logis, sistematis, dan kontekstual terkait budaya organisasi.