

# PENGUKURAN KINERJA INTELEKTUAL KAPITAL PADA DOSEN TETAP DI UNIVERSITAS ESA UNGGUL JAKARTA

Dihin Septyanto<sup>1</sup>, I. Djoko Dewanto<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Esa Unggul Jakarta

<sup>2</sup>STIMIK Raharja Tangerang

[dihin.septyanto@esaunggul.ac.id](mailto:dihin.septyanto@esaunggul.ac.id)

## Abstrack

Unidentified intellectual capital in universities will have an impact on low competitiveness in the MEA and Global era is a must. So the ability of Higher Education in predicting intellectual capital (IC) is the added value of the desires of intellectual capital model that will be run.

This study aims to manage the value of intellectual capital to the performance of lecturers by looking at the relationship and influence in each sub variable intellectual capital. As for some variables that are processed, among others, such as: human capital, structural capital, capital relations, social capital, customer capital, which is run on Higher Education courses. Result t from each of human capital = 0.786, social capital = -0.677, relationship capital = -1.921, customer capital = 0.606 and social capital = 1.905, at t table = 1.7612. This proves that Ho is all accepted except in social capital. While the VIF value of each is human capital = 6.678, social capital = -16.014, relationship capital = 9.322, customer capital = 14.027 and social capital = 7,265, whose value is more than 0.05, this indicates that all the IC variables affect the performance lecturer. By conducting performance development at Esa Unggul University, it is deemed necessary to develop Intellectual Capital with its sub-variables in improving the performance of the University as a whole and hopefully the model can be tried to make IC Model in higher education or region.

Keywords: Intellectual Capital, Performance Lecturer, Tri Dharma Perguruan Tinggi.

## Abstrak

Tidak teridentifikasi modal intelektual di Perguruan Tinggi akan berdampak pada rendahnya kemampuan bersaing di era MEA dan Global adalah merupakan keharusan. Sehingga kemampuan Perguruan Tinggi dalam memprediksi intellectual capital (IC) merupakan nilai tambah dambaan model intellectual capital yang akan dijalankan.

Penelitian ini bertujuan mengelola nilai intellectual capital terhadap Kinerja dosen dengan melihat hubungan dan pengaruh dimasing-masing sub variabel intellectual capital. Adapun beberapa variabel yang diolah antara lain, seperti : human capital, struktural capital, relasi capital, social capital, customer capital, yang dijalankan pada program studi Perguruan Tinggi. Hasil t dari masing-masing human capital = 0.786, social capital = -0.677, relationship capital = -1.921, customer capital = 0.606 dan sosial capital = 1.905, pada t tabel = 1.7612. Ini membuktikan bahwa Ho semua diterima kecuali pada social capital. Sedangkan nilai VIF dari masing-masing adalah human capital = 6.678, social capital = -16.014, relationship capital = 9.322, customer capital = 14.027 dan sosial capital = 7.265, yang nilainya lebih dari 0.05, ini mengindikasikan bahwa seluruh variabel IC memberi pengaruh terhadap kinerja dosen.

Dengan melakukan pengembangan kinerja pada Universitas Esa Unggul disinyalir perlu mengembangkan Intellectual Capital dengan sub variabelnya dalam meningkatkan kinerja Universitas secara keseluruhan dan kiranya diharapkan model tersebut dapat dicoba untuk membuat Model IC pada perguruan tinggi atau wilayah yang lebih luas.

Kata Kunci : Modal Intelektual/IC, Kinerja Dosen, Tri Dharma Perguruan Tinggi.

## BAB I. PENDAHULUAN

### I.1. Latar Belakang Masalah

Modal intelektual (*Intellectual Capital/IC*) dianggap penting untuk daya saing banyak perusahaan terlepas dari industri. Sebagai contoh, Johnson dan Kaplan (1987, hal. 202) telah menyarankan sesudah di akhir 1980-an bahwa IC mungkin menjadi pertimbangan yang paling penting mengenai kinerja perusahaan. IC terdiri dari sumber-sumber non-fisik yang terkait dengan nilai 'kemampuan, karyawan sumber daya organisasi dan cara operasi dan hubungan dengan para pemangku kepentingan (*stakeholder*) mereka. Misalnya, pengetahuan dan keterampilan karyawan, hubungan pelanggan dan budaya organisasi, selain sumber daya fisik (misalnya fasilitas dan peralatan), adalah penentu kunci keberhasilan kebanyakan perusahaan.

Tujuan utama dari penelitian ini untuk mengembangkan model IC untuk kebutuhan Perguruan Tinggi di Indonesia, adapun langkah awal yang dilakukan pada tahun 2017 ini adalah melakukan penelitian pendahuluan menghasilkan data pemetaan IC yang digunakan pada Universitas Esa Unggul Jakarta, yaitu untuk melihat hubungan IC terhadap kinerja dosen PTS. Kinerja program studi khususnya yang mewakili bagian yang berbeda dari beberapa Fakultas di Universitas Esa Unggul dipelajari. Akibatnya, kinerja IC dalam bagian yang berbeda dapat dibandingkan dan melihat hubungan IC terhadap pengembangan KMS.

Penelitian ini sangat penting berkenaan dengan kebijakan pemerintah yang sekarang sedang menggalakan program pemerintah dengan tujuan untuk meningkatkan intellectual capital/ IC bagi Perguruan Tinggi. Departemen Pendidikan Nasional saat ini sedang giat meningkatkan Tri Dharma perguruan tinggi dimata internasional dan nasional. Program-program pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Disisi lain IC dapat meningkatkan kinerja PT dan

meningkatkan kemampuan daya saing PT. Selain itu untuk mendukung sumber daya manusia (human resourcess management) dalam intellectual capital. Penelitian ini memberikan masukan pada Perguruan Tinggi untuk mulai mengidentifikasi IC untuk kebutuhan pengembangan sumber daya Perguruan Tinggi. Mengidentifikasi beberapa attribut-attribut Intellectual Capital untuk mendukung pengembangan sumber daya dosen. Menggambarkan hubungan IC terhadap kinerja dosen yang ada.

### I.2. Permasalahan

Melihat dampak perkembangan modal intelektual bagi universitas sangat dibutuhkan. Berdasarkan data bahwa dengan nilai indek IC yang tinggi maka akan meningkatkan kemampuan universitas dan dapat meningkatkan daya saing universitas. Pengukuran perusahaan sering dilakukan tetapi umumnya melakukan pengukuran financial capital dan physic capital, sedangkan pada saat ini bahwa IC untuk mengidentifikasi indikator sub variabel IC. Sehingga universitas dapat mengidentifikasi kebutuhan dan kesempatan-kesempatan yang dapat diraih dalam meraih kesuksesan sekolah tinggi.

Dalam hal mengidentifikasi *Intelektual Capital* terdapat 5 penyebab utama berhasilnya IC antara lain *human capital, struktural capital, relasi capital, social capital, customer capital*. Pada penyebab sekunder : *human capital* terdiri atas kompetensi (*competence*), karakteristik personal (*personal characteristic*), perilaku (*attitude*), pengetahuan (*knowledge*); Selanjutnya mencari masalah penyebab tersier, pada tersier kompetensi terdiri dari indikator pelatihan, training, studi lanjut, pada karakteristik personal dengan pelatihan *character building, atitude* dengan pelatihan intelektual property, knowledge dengan pendidikan, pada relationship pelanggan misalnya dengan CRM, relationship stakeholder dengan *coffie morning*, image organisasi dengan meningkatkan karya penelitian,

pengabdian masyarakat dan lomba-lomba, *brand* universitas dengan meningkatkan kualitas lulusan, kontrak dan pengaturan dengan stakeholder dengan online sistem dan seterusnya sampai dengan loyalitas pelanggan dengan program-program loyalitas.

## BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

### II.1. Intellectual Capital

Definisi Modal Intelektual *Intelektual Capital (IC)* (atau aset berwujud (*tangible asset*) atau tidak berwujud (*intangible asset*) atau aset pengetahuan (*knowledge*)) seperti pengetahuan dan keterampilan karyawan, hubungan pelanggan dan budaya organisasi dianggap penting untuk daya saing dan keberhasilan banyak perusahaan dan organisasi lainnya. Terutama dalam organisasi pengetahuan intensif kinerja sangat didasarkan pada IC (lihat misalnya Stewart, 2001; Sveiby, 1997). *Intellectual Capital* adalah kemampuan untuk mentransformasikan pengetahuan dan aset tidak berwujud ke dalam penciptaan sumber kejayaan (Edvinson, 2003 dalam Sangkala 2006). Untuk menciptakan dan menghasilkan kekayaan tersebut diperlukan modal agar organisasi mampu tumbuh dan berkembang (Mellinda, 2008). Terdapat dua jenis modal organisasi, yaitu modal fisik (*physical capital*) dan modal intelektual (*intellectual capital*).

Bartholomew (2008) menetapkan bahwa *Intellectual capital* adalah aset yang berhubungan dengan kemampuan pegawai-pegawai, struktur internal perusahaan dan hubungan eksternal dengan pelanggan - pelanggan, Kemampuan pegawai-pegawai antara lain: keahlian-keahlian, pengalaman dan pendidikan, struktur internal perusahaan menjelaskan kebijakan administratif, prosedur-prosedur dan sistem-sistem. Di penjelasan lain, *Intellectual Capital* dipresentasikan sebagai *intangible asset* dan memproduksi nilai bagi enterprises serta dapat merefleksikan sampai dengan

*final income* pada laporan keuangan, tetapi tidak dapat di ekspresikan dengan judul akunting pada laporan keuangan

Selain itu, hubungan antara IC dan produktivitas serta profitabilitas diakui. Hal ini dapat diasumsikan bahwa peningkatan kompetensi karyawan dan mengembangkan sistem informasi dapat membantu meningkatkan produktivitas dan profitabilitas (Lönqvist et al., 2004, hal. 205). Di sisi lain, menguntungkan organisasi harus memiliki kesempatan yang baik untuk melakukan investasi untuk meningkatkan IC (lihat misalnya Uusi-Rauva, 1996). Telah

Ada kesepakatan umum bahwa IC suatu organisasi terdiri dari tiga komponen: modal manusia atau sumber daya, modal relasional dan modal struktural (lihat Tabel 1).

Human capital meliputi sumber daya terkait dengan karyawan dan manajer, seperti : kompetensi, karakteristik pribadi(misalnya kreativitas) misalnya : kreativitas dan motivasi, perilaku, pengetahuan dan pendidikan. Hal ini dimiliki oleh masing-masing orang,

Table 1 Components of IC

HUMAN CAPITAL	RELATIONAL CAPITAL	STRUCTURAL CAPITAL
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competence</li> <li>• Personal characteristics (e.g. creativity, motivation)</li> <li>• Attitude</li> <li>• Knowledge</li> <li>• Education</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relationships with customers</li> <li>• Relationships with other stakeholders</li> <li>• Organisation's image</li> <li>• Brands</li> <li>• Contracts and arrangements with stakeholders</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Values and culture</li> <li>• Working environment</li> <li>• Processes and systems</li> <li>• Immaterial properties (e.g. patents, copyrights, trade secrets)</li> </ul>

dan karena organisasi tidak dapat mengelola sepenuhnya. Modal relasional dari organisasi terdiri dari sumber daya terkait dengan stakeholder eksternal, misalnya hubungan dengan pelanggan dan pemasok, dan merek. Pada penelitian lainnya Tayebeh Zargari et al "**Multiple relationships of components of intellectual capital with knowledge management processes in Iran's sports organizations'**" variabel *Intellectual Capital* terdiri dari : *Human Capital*, *Structural Capital* dan *Customer*

*Capital*. Dia menjelaskan pula bahwa *Customer Capital* adalah hubungan formal dan informal terhadap eksternal stakeholder dan memiliki persepsi terhadap organisasi, dan juga tukar menukar informasi juga modal relasional (*relational capital*). Melalui studi, *Customer Capital*, Bourne mengatakan bahwa *relational capital* adalah **intangible asset** yang dapat dibangun, dipelihara dan ditingkatkan kualifikasinya komunikasi antar organisasi, individual grup perusahaan didalam aktifitas khusus.

Pada penelitian lainnya dikembangkan oleh Juani Smart yang mengidentifikasika IC digambarkan sebagai berikut : Pada penelitian memiliki komponen kedua setelah Intellectual Capital, antara lain : Human Capital, Social Capital, Struktural/Organizational Capital, dan Customer Capital. (diadaptasi penelitian Bontis, 1998). Dimana identifikasi variabel social capital menggambarkan universitas dan peningkatan *revenue* didasarkan teori sosiologi.

### Komponen-komponen pada Intellectual Capital

Selanjutnya pada konsep perbandingan *Intellectual Capital* menurut beberapa penulis sebagai berikut :

**Tabel 2:** Perbandingan Konsep *Intellectual Capita*, menurut beberapa Penulis

Tabel 1  
Perbandingan Konsep *Intellectual Capital* Menurut Beberapa Penulis

Annie Brooking (UK)	Goran Ross (UK)	Thomas Stewart (USA)	Nick Bontis (Canada)
Human Centered Assets Skill, abilities, and expertise, problem solving abilities and leadership style	Human Capital Competence, attitude, and intellectual agility	Human Capital Employees are an organization's most important asset	Human Capital The individual level knowledge that each employee possesses
Infrastructure assets All the technologies, process and methodologies that enable company to function	Organizational Capital All organizational, innovation, processes, intellectual property, and culture assets	Structural Capital Knowledge embedded in information technology	Structural Capital Non human assets or organizational capabilities used meet market requirements
Intellectual Property Know-how, trademarks and patents	Renewal and Development Capital New patents and training efforts	Structural Capital All patents, plans, and trademarks	Intellectual Property Unlike, IC, IP is a protected asset and has a legal definition
Market Assets Brands, customers, customers loyalty and distribution channels	Relational Capital Relational which include internal and external stakeholders	Customer Capital Market information used to capture and retain customers	Relational Capital Customer capital is only one feature of the knowledge embedded in organizational relationships

Sumber : Bontis, et al. (2000)

Menurut Leif Edvinsson, menyatakan bahwa nilai *intellectual capital*

perusahaan adalah jumlah human capital dan structural capital perusahaan tersebut (Edvinsson and Malone, 1997). Brooking (1996) yang menyatakan bahwa *intellectual capital* merupakan empat fungsi dari empat tipe asset, yakni :1) *market asset*; 2) *intellectual property asset*; 3) *human centre asset*; 4) *infrastructure assets*. Sedangkan IFAC (1998), *intellectual capital* terdiri dari *human capital*, *customer (relational capital)*, dan *structural (organizational) capital* yang terbagi atas 2 kelompok, yakni *intellectual property* dan *infrastructure assets*, seperti yang ada di tabel 2

**Tabel 3 :** Elemen-elemen Intellectual capital

Human Capital	Customer (Relational Capital)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Know-how</li> <li>• Education</li> <li>• Vocational qualification</li> <li>• Work-related knowledge</li> <li>• Occupational assessments</li> <li>• Psychometric assessments</li> <li>• Work-related competencies</li> <li>• Entrepreneurial, innovativeness, proactive and reactive abilities, changeability</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brands</li> <li>• Customers</li> <li>• Customer loyalty</li> <li>• Company names</li> <li>• Backlog orders</li> <li>• Distribution channels</li> <li>• Business collaborations</li> <li>• Licensing agreements</li> <li>• Favorable contracts</li> <li>• Franchising agreements</li> </ul>
Organizational (Structural) Capital	
<b>Intellectual Property</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Patents</li> <li>• Copyrights</li> <li>• Design rights</li> <li>• Trade secrets</li> <li>• Trademarks</li> <li>• Service marks</li> </ul>	<b>Infrastructure Assets</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Management philosophy</li> <li>• Corporate culture</li> <li>• Management processes</li> <li>• Information systems</li> <li>• Networking systems</li> <li>• Financial relations</li> </ul>

Sumber : IFAC:1998

### **Human Capital (Modal Manusia)**

Modal manusia (*human capital*) adalah komponen yang sangat penting di dalam organisasi. Manusia dengan segala kemampuannya bila dikerahkan keseluruhannya akan menghasilkan kinerja yang luar biasa. Ada enam komponen dari modal manusia, yakni: (1) Modal intelektual; (2) Modal emosional; (3) Modal sosial; (4) Modal ketabahan, (5) Modal moral; dan (6) Modal kesehatan (Ancok,2002). Keenam komponen modal manusia ini akan muncul dalam sebuah kinerja yang optimum apabila disertai oleh modal kepemimpinan dan modal struktur organisasi yang memberikan wahana kerja yang mendukung.

### **Customer Capital (Modal Pelanggan).**

*Customer Capital* terhadap *Business Performance* *Customer Capital* adalah pengetahuan mengenai hubungan dengan para stakeholder yang dapat mempengaruhi suatu organisasi. Bontis (1998). *Customer capital* menunjukkan potensi yang dimiliki perusahaan karena *ex-firm intangible* (Bontis, 1999). Selanjutnya Bontis (1999) mengemukakan bahwa definisi tersebut telah memperluas kategori dalam memasukkan *customer capital* yang berpengaruh mengarahkan pengetahuan yang dibentuk dalam seluruh hubungan yang dibangun, baik itu dari konsumen, pesaing atau dari perkumpulan pedagang dan pemerintah (Bontis, 1999).

### **Structural Capital (Modal Struktural)**

*Structural Capital* terhadap *Business Performance* *Structural Capital* merupakan sarana dan prasarana yang mendukung pegawai untuk menciptakan kinerja yang optimum. Hal ini dikarenakan organisasi dengan keseluruhan *structural capital* akan memiliki budaya sportif yang memungkinkan individu untuk mencoba hal-hal baru, mempelajarinya, dan siap gagal (Bontis et al., 2000 dalam Astutidnan Sabeni, (2005). Jika sistem dan prosedur yang dimiliki suatu organisasi untuk menjalankan aktivitas yang baik, maka *intellectual capital* secara keseluruhan akan dapat mencapai potensinya yang paling penuh, sehingga *business performance* yang dicapai juga akan maksimal. Hal tersebut sesuai dengan Bontis (1998), Bontis et al (2000) dan Astuti (2004) dalam Astuti dan Sabeni (2005) yang menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *structural capital* dengan *business performance*.

Salah satu bagian dari *structural capital* adalah membangun sistem seperti database yang memungkinkan orang-orang dapat saling berhubungan dan belajar satu sama lain sehingga menumbuhkan sinergi karena adanya kemudahan berbagi pengetahuan dan bekerja sama antar individu dalam organisasi. Disamping database, termasuk

dalam *structural capital* adalah semua hal selain manusia yang berasal dari pengetahuan yang berada dalam suatu organisasi termasuk struktur organisasi, petunjuk proses, strategi, rutinitas, software, hardware dan semua hal yang nilainya terhadap perusahaan lebih tinggi daripada nilai materinya.

### **Relational Capital (Modal Relasional)**

*Relational Capital* didefinisikan sebagai semua hubungan - hubungan pasar, hubungan kekuasaan dan kerjasama yang didirikan antara perusahaan, lembaga dan orang-orang, yang berasal dari rasa yang kuat memiliki dan kapasitas kerjasama khas yang sangat maju pada orang dan lembaga budaya yang sama. *Relational capital* merupakan *asset intangible* yang membangun dan mengatur hubungan baik dengan customer, karyawan, pemerintah, stakeholder, dan kompetitor lainnya serta dengan mitra kerja yang dapat muncul dari bagian di luar perusahaan untuk mendukung universitas. *Relational Capital* dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu relasi dengan konsumen, relasi dengan rekan kerja, dan relasi antar konsumen.

### **Social Capital (Modal Sosial).**

Modal sosial adalah bagian-bagian dari organisasi sosial seperti kepercayaan, norma dan jaringan yang dapat meningkatkan efisiensi masyarakat dengan memfasilitasi tindakan-tindakan yang terkoordinasi (Alexandrini, 2002). Modal sosial juga didefinisikan sebagai kapabilitas yang muncul dari kepercayaan umum di dalam sebuah masyarakat atau bagian-bagian tertentu dari masyarakat tersebut. Selain itu, konsep ini juga diartikan sebagai serangkaian nilai atau norma informal yang dimiliki bersama di antara para anggota suatu kelompok yang memungkinkan terjalannya kerjasama. (Coleman dan James, 1998)

## **II.2. Kinerja Dosen PTS**

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi

sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165). Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000:41). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002:22).

Dosen merupakan salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan di perguruan tinggi. Sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dosen dinyatakan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Bab 1 Pasal 1 ayat 2). Kompetensi dosen menentukan kualitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi sebagaimana yang ditunjukkan dalam kegiatan profesional dosen. Dosen yang kompeten untuk melaksanakan tugasnya secara profesional adalah dosen yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial yang diperlukan dalam praktek pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Penilaian kinerja dosen dipandang perlu dalam kaitannya dengan tercapainya Tridharma Perguruan Tinggi. Penilaian kinerja, pada umumnya memiliki tiga tujuan utama, yaitu: (1) Tujuan administratif adalah untuk: peningkatan gaji, promosi, pemberian penghargaan, pemutusan hubungan kerja; (2) Tujuan pengembangan karyawan berkaitan

dengan: konseling dan bimbingan, serta pelatihan dan pengembangan; dan (3) Tujuan strategis dari penilaian kinerja adalah untuk: menilai apakah karakteristik, perilaku, dan hasil kerja karyawan mengarah pada pencapaian tujuan organisasi mendiagnosa masalah-masalah organisasi, serta mengabsahkan tes yang digunakan dalam seleksi karyawan. Meskipun demikian, penilaian kinerja masih hanya digunakan untuk mencapai tujuan administratif dan pengembangan karyawan.

### **II.3. Pengukuran *Intellectual Capital***

Pengukuran kinerja tradisional terutama memiliki terkonsentrasi pada aspek keuangan dan fisik perusahaan dan, oleh sebab itu sistem pengukuran kurang informasi yang relevan terhadap kinerja IC. Ada beberapa alasan mengapa IC merupakan daerah yang menantang dari perspektif pengukuran dan akuntansi manajemen (Antola et al., 2005, hal. 4). Sebagai contoh, IC dan berbagai sumber daya berwujud terdiri dari non-fisik dan immaterial dan tidak bisa biasanya menjadi visual diamati atau diukur. Selain itu, IC terdiri dari saham sumber daya berwujud (Misalnya merek dan pengetahuan) yang dibuat dari waktu ke waktu, biasanya tanpa hubungan yang jelas untuk setiap transaksi tertentu (misalnya investasi atau pembelian).

## **BAB III. METODE PENELITIAN**

### **III.1. Data**

Penelitian ini didasarkan pada data yang dikumpulkan berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada dosen-dosen yang berstatus Dosen Tetap Universitas Esa Unggul.

### **III.2. Analisis Hubungan**

Secara diskriptif *Intellectual Capital* beserta indikator dan kinerja dosen beserta indikatornya diolah lalu dianalisis hubungan serta dilihat kekuatan hubungannya, seperti di bawah ini :

### III.3. Mengukur Kinerja untuk Intellectual Capital

Pelaksanaan metode ini cukup sederhana. Data yang diperlukan untuk perhitungan dapat ditemukan dalam laporan keuangan yang ada perusahaan. Seperti telah disebutkan, metode ini didasarkan pada dua sumber : modal yang digunakan (CE) dan modal intelektual (IC). Kedua sumber memainkan peran penting dalam nilai tambah perusahaan dan dianggap sebagai investasi.

Penelitian ini meneliti tentang intangible asset : 1. *Intellectual capital* adalah menghitung segala sesuatu setiap orang dalam sebuah pengetahuan perusahaan yang memberikan kemampuan daya saing, 2. *Intellectual capital* adalah *intellectual* material pengetahuan, information, *intellectual property*, *experience* dapat diberikan untuk menuju lebih baik, 3. Mengkoleksi kekuatan otak (*brainpower*).

## BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengelolaan Data dengan pendekatan Uji Validitas

### Uji Validitas Kinerja dengan uji significant = 0.05 dan jumlah data kinerja = 20 maka r tabel = 0.3

Kinerja 1 = 0.498, Kinerja 2 = 0.422, Kinerja 3 = 0.401, Kinerja 4 = 0.065, Kinerja 5 = 0.336, Kinerja 6 = 0.246, Kinerja 7 = 0.036, Kinerja 8 = 0.381, Kinerja 9 = 0.495, Kinerja 10 = 0.041, Kinerja 11 = 0.688, Kinerja 12 = 0.473, Kinerja 13 = 0.638, Kinerja 14 = 0.582, Kinerja 15 = 0.904, Kinerja 16 = 0.769, Kinerja 17 = 0.614, Kinerja 18 = 0.662

Uji validitas

Kinerja yang tidak valid adalah = kinerja 4, kinerja 6, Kinerja 7.

Kinerja yang valid adalah : Kinerja 1, Kinerja 2, Kinerja 3, Kinerja 5, Kinerja 8, Kinerja 9, Kinerja 11, Kinerja 12, Kinerja 13, Kinerja 14, Kinerja 15, Kinerja 16, Kinerja 17, Kinerja 18

### Uji Validitas Human Capital dengan uji significant = 0.05 dan jumlah

### data human capital = 25 maka r tabel = 0.3

Human Capital 1 = 0.781, Human Capital 2 = 0.781, Human Capital 3 = 0.917, Human Capital 4 = 0.805, Human Capital 5 = 0.877, Human Capital 6 = 0.733, Human Capital 7 = 0.731, Human Capital 8 = 0.785, Human Capital 9 = 0.904, Human Capital 10 = 0.728, Human Capital 11 = 0.826, Human Capital 12 = 0.779, Human Capital 13 = 0.736, Human Capital 14 = 0.551, Human Capital 15 = 0.833, Human Capital 16 = 0.682, Human Capital 17 = -0.580, Human Capital 18 = 0.424, Human Capital 19 = 0.720, Human Capital 20 = 0.720, Human Capital 21 = 0.449, Human Capital 22 = 0.742, Human Capital 23 = 0.636, Human Capital 24 = 0.249, Human Capital 25 = 0.640.

### Uji validitas

Human Capital yang tidak valid adalah = human capital 23.

Human Capital yang valid adalah Human Capital 1, Human Capital 2, Human Capital 3, Human Capital 4, Human Capital 5, Human Capital 6, Human Capital 7, Human Capital 8, Human Capital 9, Human Capital 10, Human Capital 11, Human Capital 12, Human Capital 13, Human Capital 14, Human Capital 15, Human Capital 16, Human Capital 17, Human Capital 18, Human Capital 19, Human Capital 20, Human Capital 21, Human Capital 22, Human Capital 24, Human Capital 25.

### Uji Validitas Customer Capital dengan uji significant = 0.05 dan jumlah data Customer Capital = 20 maka r tabel = 0.3

Customer capital1 = 0.656, Customer capital2 = 0.756, Customer capital3 = 0.857, Customer capital4 = 0.474, Customer capital5 = 0.862, Customer capital6 = 0.737, Customer capital7 = 0.837, Customer capital8 = 0.873, Customer capital9 = 0.850, Customer capital10 = 0.709, Customer capital11 = 0.875, Customer capital12 = 0.864,

Customer capital13 = 0.848, Customer capital14 = 0.951, Customer capital15 = 0.921, Customer capital16 = 0.873, Customer capital17 = 0.809, Customer capital18 = 0.837, Customer capital19 = 0.894, Customer capital20 = 0.927

**Customer Capital dinyatakan datanya valid semua**

**Uji Validitas Struktur Capital dengan uji significant = 0.05 dan jumlah data struktur capital = 30 maka r tabel = 0.3**

Struktur Capital1= 0.896, Struktur Capital2= 0.928, Struktur Capital3= 0.850, Struktur Capital4= 0.646, Struktur Capital5= 0.636, Struktur Capital6= 0.666, Struktur Capital7= 0.410, Struktur Capital8= 0.828, Struktur Capital9= 0.805, Struktur Capital10= 0.574, Struktur Capital11= 0.739, Struktur Capital12= 0.822, Struktur Capital13= 0.892, Struktur Capital14= 0.881, Struktur Capital15= 0.710, Struktur Capital16= 0.859, Struktur Capital17= 0.835, Struktur Capital18= 0.880, Struktur Capital19= 0.835, Struktur Capital20= 0.815, Struktur Capital21= 0.850, Struktur Capital22= 0.810, Struktur Capital23= 0.802, Struktur Capital24= 0.854, Struktur Capital25= 0.541, Struktur Capital26= 0.380, Struktur Capital27= 0.529, Struktur Capital28= 0.738, Struktur Capital29= 0.587, Struktur Capital30= 0.487

**Struktur Capital dinyatakan datanya valid semua.**

**Uji Validitas Relational Capital dengan uji significant = 0.05 dan jumlah data relational capital = 13 maka r tabel = 0.3**

Ralational Capital1 =0.800, Ralational Capital2 =0.800, Ralational Capital3 =0.803, Ralational Capital4 =0.842, Ralational Capital5 =0.513, Ralational Capital6 =0.890, Ralational Capital7 =0.687, Ralational Capital8 =0.715, Ralational Capital9 =0.267, Ralational Capital10 =0.791, Ralational Capital11 =0.815, Ralational Capital12 =0.830, Ralational Capital13 =0.620,

Relational Capital yang tidak valid adalah = relational capital9.

Relational Capital yang valid Relational Capital1, Relational Capital2, Relational Capital3, Relational Capital4, Relational Capital5, Relational Capital6, Relational Capital7, Relational Capital8, Relational Capital10, Relational Capital11, Relational Capital12, Relational Capital13

**Uji Validitas Social Capital dengan uji significant = 0.05 dan jumlah data Social Capital = 6, maka r tabel = 0.3**

Social Capital1= 0.856, Social Capital2 = 0.720, Social Capital3 = 0.825, Social Capital4 = 0.899, Social Capital5 = 0.831, Social Capital6 = 0.856

**Social Capital dinyatakan datanya valid semua.**

#### Analisis Data

Statistik Deskriptif

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerjareg	2.7600	.46762	20
Humancapitalreg	3.0583	.59564	20
Strukturcapitalreg	3.0667	.60784	20
Relationalcapitalreg	3.1500	.51555	20
Customercapitalreg	3.1525	.67677	20
Sosialcapitalreg	3.3167	.65983	20

Dari Statistik menjelaskan dari 20 program studi yang dianalisis maka rata-rata kinerja sebesar = 2.76, rata-rata human capital = 3.0583, rata-rata struktur capital = 3.0667, rata-rata relation capital = 3.1500, rata-rata customer capital = 3.1525 dan rata-rata social capital = 3.3167.



## Korelasi

### Correlations

		Kinerja reg	human capital reg	struktur capital reg	relational capital reg	customer capital reg	sosial capital reg
Pearson Correlation	kinerjareg	1.000	.230	.181	.041	.137	.242
	humancapitalreg	.230	1.000	.909	.715	.778	.754
	strukturcapitalreg	.181	.909	1.000	.796	.910	.830
	relationalcapitalreg	.041	.715	.796	1.000	.905	.912
	customercapitalreg	.137	.778	.910	.905	1.000	.881
	sosialcapitalreg	.242	.754	.830	.912	.881	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerjareg	.	.165	.222	.432	.282	.152
	humancapitalreg	.165	.	.000	.000	.000	.000
	strukturcapitalreg	.222	.000	.	.000	.000	.000
	relationalcapitalreg	.432	.000	.000	.	.000	.000
	customercapitalreg	.282	.000	.000	.000	.	.000
	sosialcapitalreg	.152	.000	.000	.000	.000	.
N	kinerjareg	20	20	20	20	20	20
	humancapitalreg	20	20	20	20	20	20
	strukturcapitalreg	20	20	20	20	20	20
	relationalcapitalreg	20	20	20	20	20	20
	customercapitalreg	20	20	20	20	20	20
	sosialcapitalreg	20	20	20	20	20	20

Dari tabel dapat dilihat bahwa besar hubungan antara variabel kinerja dengan human capital adalah -0,230 hal ini menunjukkan yang berarti ada hubungan positif, makin besar nilai kinerja maka makin tinggi pula nilai human capital.

Dari tabel dapat dilihat bahwa besar hubungan antara variabel kinerja dengan struktur capital adalah -0,181 hal ini menunjukkan yang berarti ada

hubungan positif, makin besar nilai kinerja maka makin tinggi pula nilai struktur capital.

Dari tabel dapat dilihat bahwa besar hubungan antara variabel kinerja dengan relational capital adalah -0,041 hal ini menunjukkan yang berarti ada hubungan positif, makin besar nilai kinerja

maka makin tinggi pula nilai relational capital.

Dari tabel dapat dilihat bahwa besar hubungan antara variabel kinerja dengan struktur capital adalah -0,137 hal ini menunjukkan yang berarti ada hubungan positif, makin besar nilai kinerja maka makin tinggi pula nilai struktur capital.

Dari tabel dapat dilihat bahwa besar hubungan antara variabel kinerja dengan sosial capital adalah -0,242 hal ini menunjukkan yang berarti ada hubungan positif, makin besar nilai kinerja maka makin tinggi pula nilai sosial capital.

## Model Sisaan

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.540 <sup>a</sup>	.291	.038	.45864	.291	1.150	5	14	.380

a. Predictors: (Constant), sosialcapitalreg, humancapitalreg, customercapitalreg, relationalcapitalreg, strukturcapitalreg

Nilai korelasi kelima modal capital dengan kinerja sebesar 0.540 memiliki hubungan kuat

Pada tabel diatas angka R Square adalah 0,291 yaitu hasil kuadrat dari koefisien korelasi ( $0,540 \times 0,540 = 0,291$ ). Standar Error of the Estimate adalah 0,48964, perhatikan pada analisis deskriptif statistik bahwa standar deviasi nilai kinerja adalah 0.46762 yang sedikit lebih kecil dari dari standar error, oleh karena lebih kecil daripada standar deviasi nilai kinerja maka model regresi bagus dalam bertindak sebagai predictor nilai kinerja.

$\geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima

Jika F hitung > T tabel atau probabilitas < 0,05 maka  $H_0$  ditolak

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai F hitung yaitu 1.150, sedangkan nilai F tabel dapat diperoleh dengan menggunakan tabel F dengan derajat bebas (df) Residual (sisa) yaitu 14 sebagai df penyebut dan df Regression (perlakuan) yaitu 5 sebagai df pembilang dengan tarap signifikan 0,05, sehingga diperoleh nilai F tabel yaitu 4.64. Karena F hitung (1.150) < F tabel (4.64) maka  $H_0$  diterima.

Berdasarkan nilai Signifikan, terlihat pada kolom sig yaitu 0,380 itu berarti probabilitas 0,380 lebih dari daripada 0,05 maka  $H_0$  diterima.

### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.210	5	.242	1.150	.380 <sup>b</sup>
Residual	2.945	14	.210		
Total	4.155	19			

Kesimpulan:

Tidak ada koefisien yang tidak nol atau koefisien berarti, maka model regresi tidak dapat dipakai untuk memprediksi nilai kinerja.

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), sosialcapitalreg, humancapitalreg, customercapitalreg, relationalcapitalreg, strukturcapitalreg

Hipotesis:

$H_0: B_1 = B_2 = 0$

$H_a$ : ada  $B_i$  yang tidak nol

Pengambilan keputusan:

Jika F hitung  $\leq$  T tabel atau probabilitas

## Koefisien

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.037	.760		3.996	.001					
humancapitalreg	.359	.456	.457	.786	.445	.230	.206	.177	.150	6.678
strukturcapitalreg	-.469	.693	-.609	-.677	.510	.181	-.178	-.152	.062	16.014
relationalcapitalreg	-1.197	.623	-1.320	-1.921	.075	.041	-.457	-.432	.107	9.322
customercapitalreg	.353	.582	.511	.606	.554	.137	.160	.136	.071	14.027
sosialcapitalreg	.820	.430	1.158	1.909	.077	.242	.454	.429	.138	7.265

a. Dependent Variable: kinerjajareg

Hipotesis:

Ho:  $B_i=0$

Ha: ada  $B_i$  yang tidak nol,  $i=1$  atau 2

Pengambilan keputusan:

Jika  $T_{hitung} \leq T_{tabel}$  atau probabilitas  $\geq 0,05$  maka Ho diterima

Jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau probabilitas  $< 0,05$  maka Ho ditolak

\* Constant: Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai T hitung untuk Constant yaitu 3.996, pada T tabel dengan db 14 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,761, karena  $T_{hitung} > T_{tabel}$  maka Ho ditolak. sedangkan sig pada tabel B adalah 0,000 yang berarti probabilitas 0,000, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka ditolak.

Berarti bermakna dan diramalkan tidak melalui titik (0,0).

\*\* Human Capital: Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai T hitung

untuk Human Capital yaitu 0.796, pada T tabel dengan db 12 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,7612, karena  $T_{hitung} < T_{tabel}$  maka Ho diterima. sedangkan sig pada tabel B adalah 6.678 yang berarti probabilitas 6.678 karena probabilitas lebih dari 0,05 maka diterima. artinya B berarti.

\*\*\*\* Struktur Capital: Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai T hitung untuk Struktur Capital yaitu -0.677, pada T tabel dengan db 12 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,7612, karena  $T_{hitung} < T_{tabel}$  maka Ho diterima dengan arah negatif. sedangkan sig pada tabel B adalah 16.014 yang berarti probabilitas 16.014 karena probabilitas lebih dari 0,05 maka diterima. artinya B berarti.

\*\*\*\* Relational Capital: Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai T hitung untuk Relational Capital yaitu -1.921, pada T tabel dengan db 12 dan taraf signifikan

0,05 diperoleh 1,7612, karena T hitung > T tabel maka Ho ditolak dengan arah negatif. sedangkan sig pada tabel B adalah 9.932 yang berarti probabilitas 9.932 karena probabilitas lebih dari 0,05 maka diterima. artinya B berarti.

\*\*\*\*\* Customer Capital: Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai T hitung untuk Customer Capital yaitu 0.606, pada T tabel dengan db 12 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,7612, karena T hitung < T tabel maka Ho diterima. sedangkan sig pada tabel B adalah 14.007 yang berarti probabilitas 14.007 karena probabilitas lebih dari 0,05 maka diterima. artinya B berarti.

\*\*\*\*\* Social Capital: Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai T hitung untuk Social Capital yaitu 1.909, pada T tabel dengan db 12 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,7612, karena T hitung > T tabel maka Ho ditolaka. sedangkan sig pada tabel B adalah 7.265 yang berarti probabilitas 7.265 karena probabilitas lebih dari 0,05 maka diterima. Artinya B berarti.

Berdasarkan analisis diatas maka dapat dibuat model regresi dugaannya yaitu:

$$Y = a + bx_1 + cx_2 + dx_3 + ex_4 + fx_5$$

$$Y = 3.037 + 0.359 b - 0.469 c - 1.197 d + 0.353 e + 0.820 f$$

## BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

1. Human Capital: dapat dilihat bahwa nilai T hitung untuk Human Capital yaitu 0.796, pada T tabel dengan db 12 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,7612, karena T hitung < T tabel maka Ho diterima. sedangkan sig pada tabel B adalah 6.678 yang berarti probabilitas 6.678 karena probabilitas lebih dari 0,05 maka diterima. artinya B berarti, artinya human capital ada pengaruh terhadap kinerja dosen.
2. Struktur Capital: dapat dilihat bahwa nilai T hitung untuk Struktur Capital yaitu -0.677, pada T tabel dengan db

12 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,7612, karena T hitung < T tabel maka Ho diterima dengan arah negatif. sedangkan sig pada tabel B adalah 16.014 yang berarti probabilitas 16.014 karena probabilitas lebih dari 0,05 maka diterima. artinya B berarti ada pengaruh terhadap kinerja dosen

3. Relational Capital: dapat dilihat bahwa nilai T hitung untuk Relational Capital yaitu -1.921, pada T tabel dengan db 12 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,7612, karena T hitung > T tabel maka Ho ditolak dengan arah negatif. sedangkan sig pada tabel B adalah 9.932 yang berarti probabilitas 9.932 karena probabilitas lebih dari 0,05 maka diterima. artinya B berarti ada pengaruh terhadap kinerja dosen
4. Customer Capital: dapat dilihat bahwa nilai T hitung untuk Customer Capital yaitu 0.606, pada T tabel dengan db 12 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,7612, karena T hitung < T tabel maka Ho diterima. sedangkan sig pada tabel B adalah 14.007 yang berarti probabilitas 14.007 karena probabilitas lebih dari 0,05 maka diterima. artinya B berarti.
5. Social Capital: dapat dilihat bahwa nilai T hitung untuk Social Capital yaitu 1.909, pada T tabel dengan db 12 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,7612, karena T hitung > T tabel maka Ho ditolaka. sedangkan sig pada tabel B adalah 7.265 yang berarti probabilitas 7.265 karena probabilitas lebih dari 0,05 maka diterima. artinya B berarti ada pengaruh terhadap kinerja dosen.

### B. Saran

1. Perlu memperhatikan faktor – faktor tersebut sebagai dasar dalam peningkatan kinerja dosen.
2. Selain faktor – faktor di atas yang memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja Dosen, masih ada faktor – faktor lain yang dapat ditindaklanjuti dalam penelitian berikutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Alessandrini, M., 2002, *Is Civil Society an Adequate Theory*.
2. Amstrong, Mischael, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
3. Chen, Ming-Chin, Shu-Ju Cheng, 2005 and Yuhchang Hwang. *An empirical investigation of the relationship between intellectual capital and firms' market value and financial performance*. Journal of intellectual capital 6.2): 159-176.
4. Thomas A. Stewart, 1998, *Intellectual Capital: the Wealth of Organizations; Currency*.
5. Sveiby, Karl Erik, 1997. *The Intangible Asset Monitor. Journal of Human Resource Casting and Accounting2 (1)*.
6. Gio Wiederhold, 2013, *Valuing Intellectual Capital, Multinationals and Taxhavens*, Management for Professionals, Springer Verlag.
7. Khavandkar , Jalil & Khavandkar , Ehsan , 2009, *Intellectual Capital: Managing, Development and Measurement Models*. Iran Ministry of Science, Research and Technology Press.
8. Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
9. Magrasi Paulo, 2002, *"A Taxonomy of Intellectual Capital"*, Research Note COM-17-1985, Gartner
10. Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair.
11. Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
12. Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
13. Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.
14. Robbins, Stephen P., 1996. *Perilaku Organisasi Jilid II*, Alih Bahasa Hidayana Pujaatmaka, Jakarta, Prenhalindo.