

Pengembangan Modal Manusia dalam Mendukung Perilaku Kerja dan Kinerja Dosen Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti

Tatiek Ekawati Permana^a, Tjutju Yuniarsih^b, Eeng Ahman^c, Lili Adi Wibowo^d, Darul Wiyono^e

^{a,e}Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti Bandung, Indonesia

^{b,c,d}Universitas Pendidikan Indonesia Bandung, Indonesia

* Corresponding author e-mail: tatiek.ekawati@upi.edu

ARTICLE INFO

DOI: [10.32832/jm-uika.v13i2.6958](https://doi.org/10.32832/jm-uika.v13i2.6958)

Article history:

Received:

10-03-2021

Accepted:

20-04-2022

Available online:

01-06-2022

Keywords:

Education, Intellectual Capital, Work Behavior, Performance

ABSTRACT

This study aims to examine and develop the variables of formal education and non-formal education in supporting the development of intellectual capital, work behavior, and performance of the Ariyanti Academy of Secretary and Management lecturers. Problems related to the quality of human resources from the aspect of intellectual capital and the performance of the lecturers' tri dharma in the fields of education and teaching, research and scientific publications, and community service. Interventions needed to address HR and performance issues can be carried out through a process of training and intellectual capital development. This new research is the development of intellectual capital in supporting the human capital strategy which is the main variable as a supporting pillar in improving the behavior and performance of lecturers. The most important driving aspect in improving the human capital strategy is formal and non-formal education. This type of research is quantitative research using survey methods at the Ariyanti Academy of Secretary and Management through the provision of questionnaires with a proportional random sampling of 59 lecturers. Data processing using partial least squares structural equation model (PLS-SEM) analysis with the help of the SmartPLS 3.3.7 statistical application. The results of the study found that: (1) formal education and non-formal education contributed positively and significantly in supporting intellectual capital, (2) work behavior contributed positively and significantly in supporting the performance of lecturers' tri dharma, and (3). Intellectual capital contributes positively and significantly in supporting the performance of the Tridharma lecturer of the Ariyanti Academy of Secretary and Management.

1. PENDAHULUAN

Modal intelektual bagi perguruan tinggi saat ini keberadaannya menjadi sangat penting, dikarenakan pengetahuan menjadi input dan output utama perguruan tinggi. Perguruan tinggi juga menjadi sumber daya yang berharga mencakup dosen, tenaga administrasi, mahasiswa, dengan segala bentuk rutinitas dan hubungannya dengan organisasi (Ramirez *et al.*, 2013). Bratianu dan Pinzaru (2015); Han & Li (2015) mengungkapkan modal intelektual adalah asset yang berpangkal pada pengetahuan (*knowledge*) dan merupakan sumber daya yang strategis, karena mempunyai nilai langka, sulit dicontoh oleh para kompetitor serta tidak mudah untuk tergantikan oleh jenis sumber daya lainnya. Modal intelektual ditinjau dari sudut pandang manajemen merupakan sumber daya yang menciptakan nilai dan memastikan keunggulan kompetitif bagi organisasi (Obeidat *et al.* (2017).

Tantangan yang dihadapi ASM Ariyanti saat ini adalah kualitas daya saing, kualitas tata kelembagaan, kualitas SDM, dan proses akademik. Menurut Syafri dan Alwi (2014:19); Fauzi (2016:99); Pratama dan Achmad (2015:3), peningkatan keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) pengembangan SDM dapat menggunakan strategi melalui pengembangan modal intelektual. Pengembangan modal intelektual juga dapat dilakukan dalam bentuk proses pembelajaran melalui pelatihan dan pengembangan (Burhanudin, 2021:6; Jusriadi dan Tiara, 2021:127). Mile *et al.* (2014:127) mengungkapkan bahwa peningkatan kinerja yang lebih baik dapat melalui proses pelatihan dan pengembangan. ASM Ariyanti dalam mengembangkan SDM dilakukan melalui pendidikan formal (studi lanjut) dan nonformal (pelatihan). Tujuan dari proses ini adalah untuk peningkatan kompetensi dosen baik kompetensi pedagogik, profesional dan sosial sebagai kemampuan dasar professional dosen dalam melaksanakan tugas tridarma perguruan tinggi yang berlandaskan pada Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi (Kepdirjendikti) Nomor 12/E/KPT/2021 tentang Pedoman Operasional Beban Kerja Dosen (BKD).

Kinerja merupakan hasil kerja yang diraih oleh seorang individu di suatu perusahaan sebagai usaha tercapainya tujuan organisasi (Affandi, 2018:83). Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang diraih karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017:67). Kinerja dosen adalah kemampuan seorang dosen untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi beban dan tanggung jawabnya (Depdiknas, 2004). Indikator pengukuran kinerja dosen di penelitian ini adalah pelaksanaan tridarma perguruan tinggi dosen, yaitu: pendidikan dan pengajaran, penelitian dan publikasi ilmiah, pengabdian kepada masyarakat dan unsur penunjang dosen (Undang Undang No. 14 Tahun 2005; Suryaman, 2017:230; Nadeak, 2020:23).

Jusriadi (2017) mendefinisikan pendidikan formal sebagai proses peningkatan kompetensi atau perilaku sesuai dengan yang diinginkan untuk memperoleh latar belakang pendidikan tertentu di lembaga tertentu dalam jangka waktu tertentu. Latar belakang pendidikan dosen mencerminkan kemampuan dosen dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik pada jenis, jenjang, satuan yang diajarkan. Pendidikan nonformal adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk peningkatan keterampilan di suatu pekerjaan atau tugas tertentu (Jusriadi, 2017). Indikator pendidikan formal berdasarkan Pasal 20 UU Sisdiknas 2003, Pasal 14 UU Guru dan Dosen 2005, dan pendapat Jusriadi dan Rahim (2019:44), yaitu jenjang pendidikan, bidang ilmu, keadilan dan penghargaan. Sedangkan indikator pendidikan nonformal bersumber pada Busono

2016:89) dan Rahinnaya dan Perdhana (2016:5): kurikulum, teknik pelatihan, harapan kemampuan, dan waktu pelatihan.

Raharjanti (2015) mendefinisikan modal intelektual sebagai *intangible asset* atau *invisible* terkait dengan pengetahuan dan pengalaman manusia terhadap teknologi yang digunakan. Modal intelektual sebagai nilai ekonomi memiliki dua kategori aset tidak berwujud: *organisational structural capital* dan modal manusia (Islamiyah, 2015). Raharjanti (2015) modal manusia didefinisikan sebagai kemampuan atau keterampilan karyawan perusahaan untuk dapat meningkatkan penciptaan nilai perusahaan. Merujuk UU No. 20 Tahun 2003, UU No. 14 Tahun 2005 bahwa modal intelektual adalah jenjang kemampuan dosen yang didapatkan dari pendidikan dan pelatihan. Ada empat aspek untuk mengukur modal manusia, yakni: kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian (Isrokatun, *et al.*, 2022:457).

Robbins (2003) menjelaskan perilaku kerja adalah aktualisasi diri dari orang-orang di tempat kerja melalui sikap kerja. Semua perilaku dosen di sebuah institusi dikategorikan ke dalam dua dimensi, yakni dosen yang mempunyai kemampuan dalam mengelola diri sendiri, aktif, kritis, dan bertanggung jawab terhadap institusi. Dan kedua, dosen yang masih memiliki sikap tergantung pada orang lain, pasif, dan acuh terhadap institusi. Indikator perilaku kerja berdasarkan pendapat Robbins (2003): *motivasi/effort, individual attributes*, dan lingkungan kerja.

Penelitian sumber daya yang terus berkembang dan meningkat, menyebabkan pergeseran dari konsep sumber daya berwujud ke konsep sumber daya tidak berwujud. Perubahan dan perspektif tersebut memberikan ruang bagi pengakuan modal intelektual sebagai aset organisasi (PSAK 19, revisi 2010 dan Sawarjuwono, 2012). Pengakuan modal intelektual sebagai aset jangka panjang telah memicu kontroversi diantara para ahli tentang dapat dan tidaknya digunakan sebagai alat untuk mengukur kinerja. Sebuah ukuran alternatif modal intelektual disajikan oleh Ulrich dalam Kasmawati (2017:272), Burr dan Girardi dalam Kasmawati (2017:269) menganggap modal intelektual sebagai modal manusia yang mencakup: jenjang kompetensi, komitmen organisasi, dan pengendalian tugas.

Realitas yang terjadi di ASM Ariyanti sebagai alasan penelitian ini dilakukan, bertujuan untuk mengetahui bagaimana ASM Ariyanti dapat mengembangkan modal intelektual dosen untuk mendukung perilaku kerja dan kinerja. Beberapa temuan menyatakan bahwa modal intelektual dapat memberikan dukungan terhadap kinerja seperti: Stevens (2012), Yung Chieh (2013), Zomorrodian (2014). Spahic (2014), dan Zhou Sen *et al.*, (2014). Dalam beberapa penelitian sebelumnya, pengukuran kinerja organisasi yang berhubungan dengan aset berwujud hanya menggunakan dua indikator: modal fisik dan modal finansial, tetapi dalam penelitian ini lebih spesifik mengkaji kinerja individu (modal manusia) dilihat dari aset tidak berwujud (modal intelektual) secara lebih konkrit di perguruan tinggi.

Penelitian ini mendeskripsikan upaya yang dilaksanakan oleh ASM Ariyanti dalam pengembangan modal intelektual dosen sebagai bagian dari strategi modal manusia melalui pendidikan formal dan nonformal.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yang menggunakan *explanatory research* dari hasil uji hipotesis terkait dengan variabel pendidikan formal, pendidikan nonformal, modal intelektual, perilaku kerja dan kinerja dosen. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh dosen dari dua program studi, Sekretaris dan Manajemen Administrasi ASM Ariyanti. Penarikan sampel dengan menggunakan *proportional random sampling*, yaitu didapatkan jumlah sampel dari seluruh dosen secara proporsional di masing-masing program studi ASM Ariyanti. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dalam Sugiyono (2017:81) dengan tingkat presisi 5%. Dari hasil perhitungan dengan jumlah populasi 69 didapatkan jumlah sampel sebesar 59. Distribusi penentuan besar sampel untuk setiap program studi dapat ditentukan dengan menggunakan persamaan di bawah ini:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n \dots\dots\dots(1)$$

Dimana n_i = sampel, N_i =populasi, N =jumlah populasi, n =jumlah sampel (Nasir, 1999:365).

Dari hasil perhitungan distribusi sampel dari setiap Program Studi ASM Ariyanti dapat digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Distribusi Sampel

No.	ASM Ariyanti	Populasi	Sampel
1.	Program Studi Sekretaris	24	21
2.	Program Studi Manajemen Administrasi	45	38
	Jumlah	69	59

Sumber: Data primer, diolah (2021)

Metode pengujian data dalam penelitian ini menggunakan *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*. *Convergent validity* dan *discriminant validity* digunakan untuk menguji validitas data, sedangkan *composite reliability* digunakan untuk menguji reliabilitas data. *Convergent validity* merupakan nilai *loading factor* variabel laten terhadap indikatornya, nilai yang diharapkan adalah ≥ 0.7 . *Discriminant validity* adalah nilai *cross loading factor* digunakan untuk membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dengan nilai *loading* konstruk lainnya. *Composite reliability* merupakan kelompok indikator untuk mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk, nilai yang diharapkan adalah ≥ 0.6 .

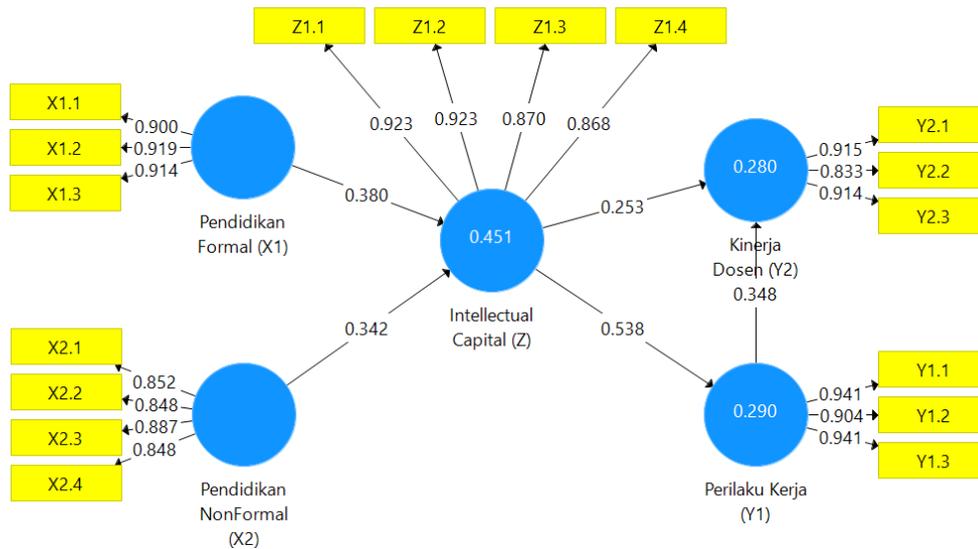
Dalam penelitian ini pengujian analisis data menggunakan uji persamaan struktural berbasis varians atau lebih dikenal dengan *partial least squares structural equation model* (PLS-SEM) dengan bantuan aplikasi statistik SmartPLS 3.3.7. Pengukuran model struktural PLS-SEM dapat diukur dengan melihat hasil variabel laten endogen R^2 , dengan kriteria sebagai berikut: dikategorikan kuat jika $R^2 > 0.67$, moderat jika ≥ 0.33 $R^2 < 0.67$, dan lemah jika $\geq 0,19$ $R^2 < 0.33$.

Pendekatan menggunakan PLS tidak mengasumsikan bahwa data harus terdistribusi secara normal. Sebaliknya, PLS menggunakan prosedur *bootstrap* nonparametrik untuk menguji signifikansi koefisien (Hair, et al., 2014). Pendekatan PLS memiliki dua hipotesis statistik, yaitu hipotesis model pengukuran: $H_0: \lambda_{jk} \leq 0$; $H_1: \lambda_{jk} > 0$ dan hipotesis model struktural: $H_0: \beta_i \leq 0$; $H_1: \beta_i > 0$. Untuk uji statistik menggunakan uji-t, digunakan persamaan sebagai berikut:

$$t = \frac{\lambda_{jk}}{SE(\lambda_{jk})} \quad t = \frac{\beta_i}{SE(\beta_i)} \dots\dots\dots(2)$$

Dimana t adalah t-hitung dan SE(βg) merupakan *standard error* akibat *bootstrapping*. Jika pengukuran nilai t empiris yang dihasilkan melebihi 1.64, dapat dianggap bahwa koefisien jalur berbeda secara signifikan dengan pada level signifikansi 5% (α = 0.05 tes 1 arah). Nilai koefisien model struktural dikatakan signifikan bila t-hitung > t-tabel sebesar 1.64 (1.64 adalah tingkat kepercayaan 95%, tingkat signifikansi 5%, df = n-2, tes 1 arah).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1. Model Pengukuran Antar Konstruk

Sumber: Ouput Program SmartPLS 3.3.7, diolah 2021

Gambar di atas didapatkan dari program aplikasi statistik SmartPLS 3.3.7, yaitu melalui proses algoritma PLS-SEM yang didasarkan pada metode *Ordinary Least Square* (OLS). Algoritma PLS-SEM dikerjakan menggunakan model regresi parsial yang dilakukan secara iterasi dalam dua tahap. Tahap pertama adalah penaksiran skor konstruk. Tahap kedua adalah penaksiran nilai *outer loadings*, *path coefficients* dan nilai R² dari variabel laten endogen. Nilai *outer loadings*, diestimasi melalui regresi sederhana pada setiap indikator terhadap masing-masing konstruksinya. Sedangkan *path coefficients* dan nilai R² diestimasi melalui analisis regresi antar variabel endogen. Algoritma PLS-SEM dihentikan ketika konvergensi sudah tercapai atau nilai maksimal angka iterasi tercapai (Marliana, 2020:178-179).

Evaluasi Model

- 1) Evaluasi *Outer Model*
 - a) *Composite Reliability* (pc)

Tabel 2. *Composite Reliability*

Konstruk	Composite Reliability
Pendidikan Formal (X1)	0.936
Pendidikan NonFormal (X2)	0.918
Modal Intelektual (Z)	0.942
Perilaku Kerja (Y1)	0.950
Kinerja Dosen (Y2)	0.918

Sumber: Ouput Program SmartPLS 3.3.7, diolah (2021)

Masing-masing konstruk variabel di atas memiliki nilai *Composite Reliability* > 0.6, artinya semua konstruk mempunyai reliabilitas yang tinggi.

b) *Convergent Validity*

Berdasarkan gambar 1 dapat dilihat nilai *outer loadings* > 0.6, artinya validitas semua indikator terpenuhi dan mampu berkontribusi dengan baik dalam pembentukan variabel laten.

c) *Discriminant Validity*

Untuk melihat *discriminant validity* dilakukan dengan membandingkan *cros loading* nilai korelasi indikator terhadap konstraknya dengan nilai korelasi indikator konstruk lainnya. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa semua nilai indikator terhadap konstraknya lebih tinggi dengan nilai korelasi indikator konstruk lainnya.

2) Evaluasi Inner Model

Tabel 3. Nilai R Square Masing-Masing Konstruk

Konstruk	R Square
Modal Intelektual (Z)	0.451
Perilaku Kerja (Y1)	0.290
Kinerja Dosen (Y2)	0.280

Sumber: Ouput Program SmartPLS 3.3.7, diolah (2021)

Hasil analisis diperoleh R^2 dari Modal intelektual (Z) = 0.451, artinya variabel laten Modal intelektual (Z) dapat dijelaskan oleh Pendidikan Formal (X1) dan Pendidikan NonFormal (X2) sebesar 45.1% pada kategori moderat. R^2 dari Perilaku Kerja (Y1) = 0.290, artinya variabel laten Perilaku Kerja (Y1) dapat dijelaskan oleh Modal intelektual (Z) sebesar 29.0% pada kategori lemah. Sedangkan R^2 Kinerja Dosen (Y2) = 0.280, artinya variabel laten Kinerja Dosen (Y2) dapat dijelaskan oleh Perilaku Kerja (Y1) sebesar 28.0% juga pada kategori lemah.

3) Uji Hipotesis

Uji hipotesis penelitian ini pada model pengukuran diperoleh keseluruhan indikator signifikan untuk dipergunakan dalam membangun model. Uji hipotesis model struktural dilakukan dengan menguji *p-value*. Ketika *p-value* < 0.05, hubungan antar variabel signifikan. Hasil pengujian hipotesis model pengukuran dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Pegujian Hipotesis

HIP	Independent Variable	Dependent Variable	Standardize	Direct Effect CR	p-Value	Description
H1	Pendidikan Formal	Modal Intelektual	0.380	1.921	0.028	Significant
H2	Pendidikan NonFormal	Modal Intelektual	0.342	1.678	0.047	Significant
H3	Modal Intelektual	Perilaku Kerja	0.538	3.607	0.000	Significant
H4	Modal Intelektual	Kinerja Dosen	0.253	1.855	0.032	Significant
H5	Perilaku Kerja	Kinerja Dosen	0.348	2.906	0.002	Significant

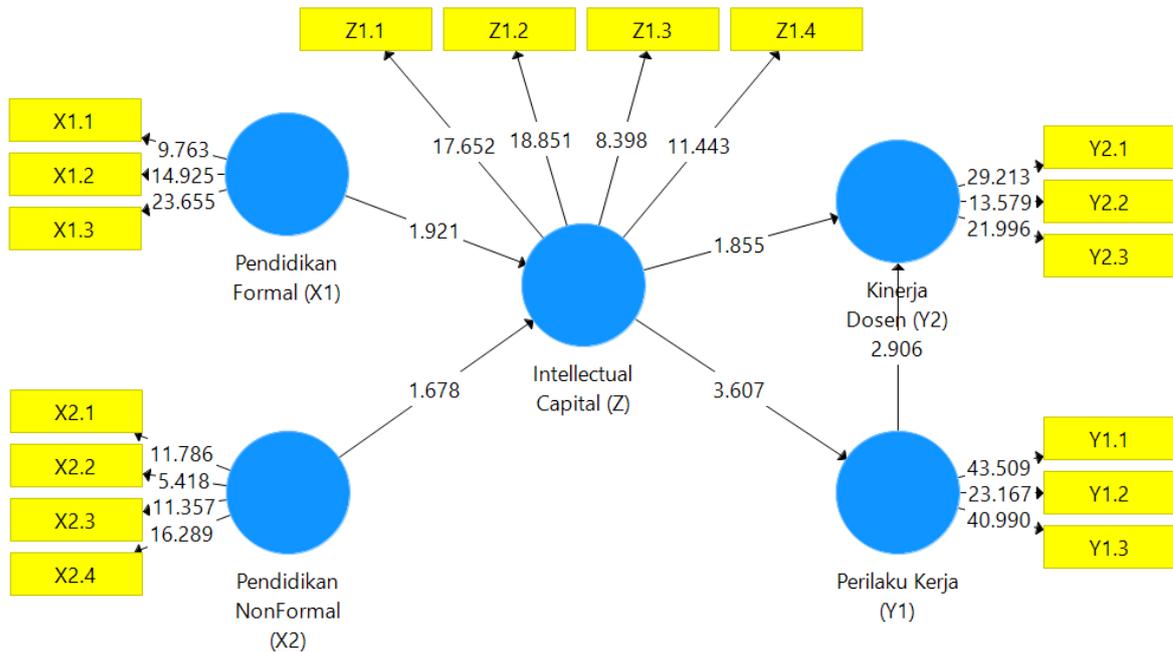
Sumber: Ouput Program SmartPLS 3.3.7, diolah (2021)

Tabel 5. Indirect Effect

Independent Variable	Dependent Variable	Intervening Variable	Standardize	Description
Pendidikan Formal	Perilaku Kerja	Modal Intelektual	0.204	Significant
Pendidikan NonFormal	Perilaku Kerja	Modal Intelektual	0.184	Significant
Modal Intelektual	Kinerja Dosen	Perilaku Kerja	0.187	Significant

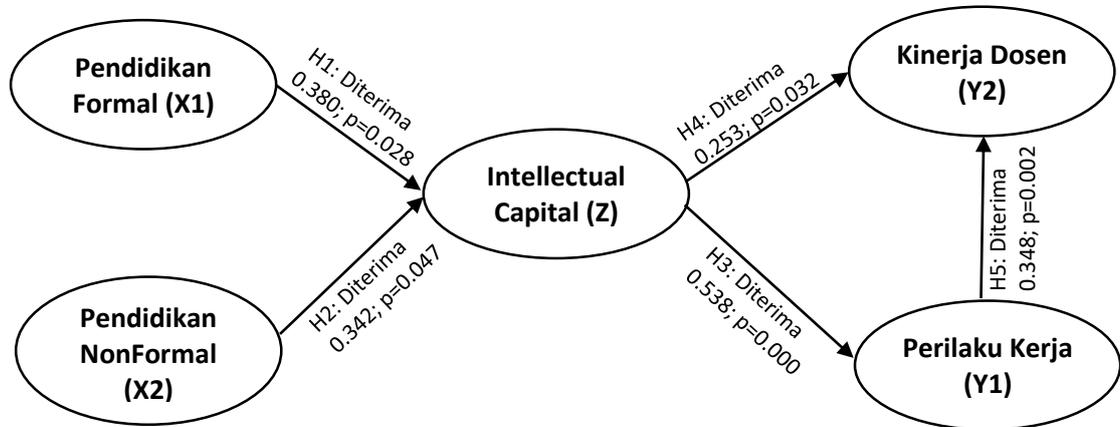
Sumber: Ouput Program SmartPLS 3.3.7, diolah (2021)

Berdasarkan pengolahan data dengan SmartPLS 3.3.7 gambaran mengenai hasil uji hipotesis dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2. Diagram Jalur Hubungan Struktural Antar Variabel Laten Hasil Proses Bootstrapping SmartPLS 3.7.7

Sumber: Ouput program SmartPLS 3.3.7, diolah 2021



Gambar 3. Pembuktian Hipotesis Penelitian

Sumber: Ouput program SmartPLS 3.3.7, diolah 2021

Hasil pengujian untuk lima jalur yang dihipotesiskan menunjukkan bahwa semua jalur adalah signifikan, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien jalur dari variabel pendidikan formal terhadap modal intelektual diperoleh sebesar **0.380**. Nilai t-hitung yang diperoleh **1.921** > t-tabel **1.64** dan nilai probabilitas kesalahan (p) sebesar **0.028** < dari taraf signifikansi **0.05** sehingga keputusan uji hipotesis menolak **H₀**. Jadi dapat dikatakan pendidikan formal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap modal intelektual.
2. Nilai koefisien jalur dari variabel pendidikan nonformal terhadap modal intelektual diperoleh sebesar **0.342**. Nilai t-hitung yang diperoleh **1.678** > t-tabel **1.64** dan nilai probabilitas kesalahan (p) sebesar **0.047** < dari taraf signifikansi **0.05** sehingga keputusan

- uji hipotesis menolak **H₀**. Jadi dapat dikatakan pendidikan nonformal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap modal intelektual.
3. Nilai koefisien jalur dari variabel modal intelektual terhadap perilaku kerja diperoleh sebesar **0.538**. Nilai t-hitung yang diperoleh **3.607** > dari t-tabel **1.64** dan nilai probabilitas kesalahan (p) sebesar $0.000 <$ dari taraf signifikansi 0.05 sehingga keputusan uji hipotesis menolak **H₀**. Jadi dapat dikatakan modal intelektual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja.
 4. Nilai koefisien jalur dari variabel modal intelektual terhadap kinerja dosen diperoleh sebesar **0.253**. Nilai t-hitung yang diperoleh **1.885** > dari t-tabel **1.64** dan nilai probabilitas kesalahan (p) sebesar $0.032 <$ dari taraf signifikansi 0.05 sehingga keputusan uji hipotesis menolak **H₀**. Jadi dapat dikatakan modal intelektual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.
 5. Nilai koefisien jalur dari variabel perilaku kerja terhadap kinerja dosen diperoleh sebesar **0.348**. Nilai t-hitung yang diperoleh **2.906** > dari t-tabel **1.64** dan nilai probabilitas kesalahan (p) sebesar $0.002 <$ dari taraf signifikansi 0.05 sehingga keputusan uji hipotesis menolak **H₀**. Jadi dapat dikatakan perilaku kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

Analisis penelitian ini dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner 17 pernyataan kepada 59 responden. Data penelitian ini diolah menggunakan bantuan software Statistik SmartPLS versi 3.3.7. Analisis kausal bertujuan untuk menguji apakah faktor-faktor pengembangan modal manusia yang terdiri dari pendidikan formal, pendidikan nonformal, modal intelektual, dan perilaku kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pendidikan Formal Terhadap Modal Intelektual

Hasil uji hipotesis menyatakan pendidikan formal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap modal intelektual, hal ini menunjukkan dengan makin tinggi pendidikan formal dosen, modal intelektual dosen tersebut juga akan meningkat. Sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa komponen kunci modal manusia yang paling penting adalah pendidikan formal dan nonformal meliputi pelatihan, kursus, workshop, seminar dan studi banding *staff*. Hal ini karena profesi pustakawan yang dituntut memiliki kompetensi tentang Perpustakaan yang diperoleh melalui pendidikan formal atau pelatihan kepustakawanan (Tiono dan Haryadi, 2017:424).

Pendidikan NonFormal Terhadap Modal Intelektual

Hasil uji hipotesis menyatakan pendidikan nonformal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap modal intelektual, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan nonformal berupa pengembangan keterampilan yang diikuti dosen penting untuk meningkatkan modal intelektual dosen. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya bahwa modal intelektual merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan keunggulan bersaing program studi dengan upaya meningkatkan keterampilan, sikap dan perilaku sumber daya manusia (modal manusia) melalui proses pelatihan, pendidikan dan pengembangan serta menggunakan, sistem, prosedur dan infrastruktur (modal struktural) yang tersedia (Joeliaty, 2017:33).

Modal Intelektual Terhadap Perilaku Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan modal intelektual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja. Temuan ini sejalan dengan Hermawan (2012), yang menyatakan modal intelektual mampu meningkatkan praktek bisnis di industri farmasi berdasarkan dukungan pemangku kepentingan dan perilaku kerja. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh Yung-Chieh-Chien (2013), yang menyatakan bahwa modal intelektual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja.

Modal Intelektual Terhadap Kinerja Dosen

Hasil uji hipotesis menunjukkan modal intelektual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Temuan ini konsisten dengan Lestari As (2013); Rusydi (2014); Katili *et al.* (2016:6); Hidayat dan Azzahra (2019:20); Indrawati dan Sembiring (2019:229) yang menyatakan modal intelektual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Hasil uji hipotesis menunjukkan perilaku kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Penelitian ini sebagai bentuk penegasan kembali bahwa dengan dosen memiliki perilaku kerja yang semakin baik maka kinerjanya juga akan semakin baik. Temuan ini didukung Yung-Chieh Chien (2013), menguji dampak perilaku kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan bioteknologi Taiwan terhadap akumulasi modal intelektual. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa akumulasi modal intelektual yang sehat dan perilaku kerja berdampak positif signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Upaya pengembangan modal intelektual melalui proses pendidikan formal dan pendidikan nonformal memberikan kontribusi yang signifikan dalam mendukung kinerja dosen. Modal intelektual berupa kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja dosen. Perilaku kerja dengan indikator motivasi, individual atribut, dan lingkungan kerja/suasana akademik dapat juga mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam mendukung kinerja dosen. Tata Kelola sumber daya manusia khususnya pengembangan modal intelektual dalam mendukung strategi modal manusia untuk tercapainya peningkatan perilaku kerja dan kinerja dosen di perguruan tinggi khususnya di ASM Ariyanti penting untuk mendapatkan perhatian serius dari pimpinan. Keteladanan baik pimpinan maupun dosen terhadap perguruan tinggi harus diwujudkan dalam bentuk aksi nyata melalui pengembangan modal intelektual, perilaku kerja yang baik dan kinerja tridharma.

Tuntutan pemerintah dan *stakeholder* akan pendidikan yang berkualitas sesuai dengan Pasal 20 UU Sisdiknas 2003 dan Pasal 14 UU Guru dan Dosen 2005 akan menjadi ancaman perguruan tinggi apabila tidak melakukan perbaikan mutu sejak dini khususnya terkait kualitas dosen mulai dari jenjang pendidikan, jabatan fungsional, sertifikasi dan kegiatan tridharma. Fenomena yang terjadi terkait dengan eksistensi kedua regulasi di atas dikarenakan usia sudah memasuki 20 tahun sehingga perlu adanya pembaharuan, masih melihat adanya inkonsistensi dalam berbagai aturan perundang-undangan dalam pendidikan, serta perkembangan lingkungan internal dan eksternal pendidikan yang perlu direspon terutama dalam konteks sumber daya manusia dalam pendidikan. Perbaikan fundamental terhadap regulasi pendidikan berdasarkan fenomena yang terjadi saat ini, yaitu pengangguran akibat dari dunia pendidikan yang tidak

langsung terhubung dengan dunia kerja, relegalisasi pendidikan yang sudah tidak relevan dengan perkembangan zaman, serta perubahan paradigma pendidikan dan perubahan kebijakan melalui perbaikan regulasi di berbagai negara. Tetapi saat ini yang dapat dilakukan oleh perguruan tinggi adalah menjadikan semua tantangan tersebut sebagai peluang yang strategis dalam tata kelola sumber daya manusia terutama pengembangan modal intelektual dosen melalui strategi modal manusia pada bidang pendidikan formal dan nonformal.

REFERENCES

- [1] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- [2] Anwar Prabu, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [3] Bratianu, C., & Pinzaru, F. (2015). University governance as a strategic driving force. *Proceedings of 11th European Conference on Management Leadership and Governance*, (pp. 28-35). Military Academy, Lisbon, Portugal.
- [4] Burhanudin. (2021). Human Capital Theory Sebagai Landasan Teoritis dalam Human Resource Development. *Jurnal Stie Semarang*. 13(1). 1-12.
- [5] Busono, G.A. (2016). Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Muqtashid*. 1(1). 81-114.
- [6] Chien, Yung-Chieh. (2013). The Effects of Organizational Performance on the Intellectual Capital Accumulation of Taiwan-listed Biotechnology Companies: Organizational Citizen Behavior as a Moderator. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*. 9(1). 40-54.
- [7] Depdiknas. (2004). *Kerangka Dasar Kurikulum 2004*. Jakarta.
- [8] Edison, Emron, Anwar, Yohny & Komariyah, Imas. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [9] Hair, Joseph E, Jr et al. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM)*. SAGE Publications, Inc. California. USA.
- [10] Han Y., and Dayuan Li. (2015). Effects of intellectual capital on innovative performance, The role of knowledge-based dynamic capability. *Management Decision*. 53(1). 40-56.
- [11] Hermawan, Sigit, (2012). Peran, Pengelolaan, dan Pemberdayaan Intellectual Capital, Serta Perbaikan Praktik Bisnis Industri Farmasi, *Disertasi*, Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga Surabaya.
- [12] Hidayat, M. dan Azzahra, D.F. (2019). Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Karyawandi PT. Bosowa Propertindo Makassar. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology (JEMATEch)*. 2(1). 12-21.
- [13] Ikatan Akuntan Indonesia. Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan 19 (revisi 2010) tentang Aset Tak Berwujud.
- [14] Indrawati, L. dan Sembiring, E.E. (2019). Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Pemerintah Daerah. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan dan Akuntansi*. 11(2). 223-230.
- [15] Isrokatun, I., Yulianti, U., Nurfitriyana, Y. (2022). Analisis Profesionalisme Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran Daring di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Basicedu*. 6(1). 454-462.
- [16] Joeliaty. (2017). Modal Intelektual Sebagai Sumber Keunggulan Bersaing Berbasis Nilai (CARBV) (Studi pada Program Studi Perguruan Tinggi Negeri di Bandung Jawa Barat). *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*. 1(1). 26-35.
- [17] Jusriadi, E. dan Rahim, A.R. (2019). *Human Capital Development (Teori dan Aplikasi)*. Pekalongan: NEM.

- [18] Jusriadi, E. dan Tiara, M.M. (2021). Analisis Peran Human Capital dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kemampuan Guru dalam Melakukan Transfer of Knowledge pada Masa Pandemi Covid-19. *Competitiveness*. 10(1). 112-128.
- [19] Jusriadi, Edi. (2017). Pengembangan Komponen Intellectual Capital dalam mendukung perilaku kerja dan kinerja dosen PTM. *Disertasi*. Pascasarjana Universitas Airlangga: Surabaya.
- [20] Kasmawati, Y. (2017). Human Capital dan Kinerja Karyawan (Suatu Tinjauan Teoritis). *Journal of Applied Business and Economics*. 3(4). 265-280.
- [21] Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- [22] Katili, P.B., Maulida, D., Ummi, N. (2016). Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Pegawai. Prosiding Seminar Nasional Sains dan Teknologi (SEMNASSTEK). 1-7. e-ISSN: 2460-8416. <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/semnastek/article/view/751>.
- [23] Lestari AS, Dirga. (2014). Determinan Pengembangan Karier Dosen Pada Perguruan Tinggi Di Samarinda. *Disertasi Tidak Dipublikasikan*. Makassar: Pascasarjana Universitas Hasanuddin.
- [24] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- [25] Marliana, R.R. (2020). Partial Least Squares-Structural Equation Modeling pada Hubungan Antara Tingkat Kepuasan Mahasiswa dan Kualitas Google Classroom Berdasarkan Metode Webqual 4.0. *Jurnal Matematika Statistika & Komputasi*. 16(2). 174-186.
- [26] Mile, R., Mekel, P.A., Karuntu, M. (2014). Analisis Terhadap Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Bagi Peningkatan Kinerja di PT. Pegadaian Gorontalo Utara. *Jurnal EMBA*. 2(4). 167-174.
- [27] Nadeak, B. (2020). Monograf: Deskripsi Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Indonesia. Cetakan pertama. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- [28] Nasir, M. (1999). Metode Penelitian. Jakarta: PT Ghalia Indonesia.
- [29] Obeidat, et al. (2017). The Effect of Intellectual Capital on Organizational Performance, The mediating Role of Knowledge Sharing. *Communication and network*. 9. 1-27.
- [30] Pratama, Y.H. dan Achmad, T. (2015). Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Competitive Advantage Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di BEI 2009-2013). *Diponegoro Journal of Accounting*. 4(2). 1-11.
- [31] Raharjanti, P. (2015). Hubungan Dan Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Perusahaan Sektor Keuangan di Indonesia. *Disertasi*. Universitas Diponegoro Semarang.
- [32] Rahinnaya, R. dan Perdhana, M.S. (2016). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Kompensasi Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pos Semarang). *Diponegoro Journal of Management*. 5(3). 1-11.
- [33] Ramírez, Y. (2013). Intellectual capital management and reporting in European higher education institutions. *Intangible Capital*. 9(1).
- [34] Robbins, Stephen, P. (2003). Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi. Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: Salemba Empat.
- [35] Rusydi, Muhammad. (2014). The Effect Leadership and Empowerment on competence and job performance lecturer the IX Region Kopertis in Macassar city. *Disertasi*. Makassar: Pascasarjana Universitas Hasanuddin.
- [36] Sawarjuwono, Tjiptohadi, (2012). Aspek Perilaku Manusia dalam Dunia Akuntansi: Akuntansi Keperilakuan. Cet-1, Surabaya: Pusat Penerbitan dan Percetakan Unair (AUP).
- [37] Sen, Zhou. *Et al.*, (2014). How Intellectual Capital Reduces Stress on Organizational DecisionMaking Performance: The Mediating Roles of Task Complexity and Time Pressure, *Proceedings of the 11th International ISCRAM Conference—University Park, Pennsylvania, USA, May 2014*, S.R. Hiltz, M.S. Pfaff, L. Plotnick, and P.C. Shih, eds. 220-224.

- [38] Spahic, Ehlimana, (2014). Models for measurement of national intellectual capital – a case study of the skandia navigator model. *Economic and Social Development, 7th International Scientific Conference*, New York City. 152-166.
- [39] Stevens, Roxanne Helm, (2012). Comparison and Association of Intellectual Capital: An Investigation and Measurement of the Value of Intellectual Capital Assets and their Contribution to Stakeholder Perception Within the Framework of Higher Education, *Dissertation publishing*: UMI 3491610.
- [40] Suryaman. (2017). Model Peningkatan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi Secara Berkelanjutan. Prosiding Seminar Nasional Riset Terapan (SENASSET). 230-236. ISBN: 978-602-73672-1-0. <https://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/senasset/article/view/453>.
- [41] Syafri, W. dan Alwi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Bandung: IPDN Press.
- [42] Tiono, S.D. dan Haryadi, B. (2017). Eksistensi dan Pengelolaan Intellectual Capital dalam Meningkatkan Kapabilitas Perpustakaan Universitas Kristen Petra. *Agora*. 3(1). 421-431.
- [43] Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*, Jakarta: Diknas.
- [44] Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta: Diknas.
- [45] Zomorrodian, Asghar, (2014). Strategic human capital: approaches & models for achieving organizational long-term competitiveness and sustainability, *Proceedings of ASBBS*, 21(1). 754-771.