

Analisis Pengaruh *Intellectual Capital* Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Cenderawasih

**Helisa Hadmi (helisahadmi26@gmail.com), Syaikhul Fallah (sehufallah@gmail.com),
Anthonius H. C. Wijaya (anthoniuscitra@gmail.com)**

Program Studi Magister Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Cenderawasih

ABSTRACT

The purpose of this study is to prove empirically the influence of Intellectual Capital on the performance of Cenderawasih University employees. The method used is quantitative research with questionnaire research instrument (google form) which is distributed to all employees of Cenderawasih University with snowball sampling techniques and interviews with stratified random sampling techniques. The results of this study obtained that the Intellectual Capital component at Cenderawasih University is human capital has a positive effect on the performance of Cenderawasih University employees while the structural and relational capital components have no effect on the performance of Cenderawasih University employees.

Keywords: *Human Capital, Intellectual Capital, Structural Capital.*

PENDAHULUAN

Perkembangan dan persaingan dunia pendidikan dewasa ini bukan lah hal yang mudah dan tidak bisa dipandang sebelah mata. Dewasa ini masyarakat terus menuntut sesuatu yang baru dalam dunia pendidikan. Perkembangan dalam dunia pendidikan membutuhkan perencanaan dan program yang baik. Perguruan tinggi menjadi produsen dalam menyebarkan pengetahuan serta menghasilkan mahasiswa dengan intelektual baik yang *output* nya banyak diminati pada bidangnya masing-masing. Menurut Leitner (2002), perguruan tinggi adalah bagian dari sistem ilmu pengetahuan, pendidikan dan inovasi suatu bangsa dan produsen pengetahuan. Fakta bahwa tujuan utama perguruan tinggi adalah memproduksi dan menyebarkan pengetahuan, serta tidak kalah pentingnya yaitu pada riset dan pengembangan sumber daya manusia (Canibano dan Sanchez, 2009) yang sudah dilakukan oleh perguruan tinggi.

Universitas Cenderawasih sebagai perguruan tinggi tertua di Papua dituntut untuk mampu memberikan pelayanan prima, mempertahankan kualitas dan memiliki keunggulan dari berbagai bidang karena masyarakat makin selektif dalam memilih perguruan tinggi sebagai tempat menimba ilmu. Untuk mendapatkan itu semua harus didukung oleh sumber daya manusia dan kinerja yang baik dari dosen maupun pegawai. Memiliki visi untuk menjadikan Universitas Cenderawasih yang unggul, dimaknai sebagai efek dari proses tata penyelenggaraan tridharma Perguruan Tinggi dan realisasi peningkatan nilai dari potensi daerah Papua sehingga menjadi produk dan jasa akademis yang bersifat unik, bermutu tinggi dan berdaya saing. Dan dengan misi: menghasilkan peserta didik cerdas dan kompetitif yang berwawasan budaya dan lingkungan; mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni berbasis lingkungan; meningkatkan peran sebagai agen pembaharuan bagi kemajuan masyarakat Papua dan; meningkatkan kelembagaan sesuai kebutuhan dan pengembangan ilmu pengetahuan. Universitas Cenderawasih berdasarkan keputusan 662/SK/BAN-PT/Akred/PT/VII/2015 menyatakan terakreditasi B.

Intellectual capital sendiri mulai berkembang di Indonesia semenjak munculnya PSAK 19 mengenai *intangible assets* (aset tidak berwujud), Ulum (2009). Aset tidak berwujud adalah aset nonmoneter teridentifikasi tanpa wujud fisik (IAI,2009). Dewasa ini *intellectual capital* mulai mendapat perhatian dari organisasi masyarakat, pusat-pusat penelitian maupun perguruan tinggi (Ulum dan Novianty, 2012). Dalam organisasi masyarakat maupun perguruan tinggi sumber daya manusia adalah faktor utama dalam pengungkapan *Intellectual Capital*, hal inilah yang menyebabkan perguruan tinggi penting untuk mengungkapkan *Intellectual Capital* karena untuk meningkatkan perkembangan dan daya saing dengan perguruan tinggi lain.

Sumber daya manusia atau *human capital* dapat mendorong daya saing perguruan tinggi, namun sayang sumber daya manusia masih jarang mendapat perhatian utama. Banyak para pemimpin kurang menyadari bahwa keuntungan yang diperoleh sebenarnya berasal dari *human capital*, hal ini disebabkan aktivitas organisasi lebih dilihat dari perspektif keuntungan semata. Aset tak kasat mata yang dimiliki oleh organisasi sudah seharusnya menjadi penunjang kinerja pegawai dimana pegawai dapat memaksimalkan sumber daya yang ada untuk mencapai target yang telah dibebankan kepada mereka.

Berdasarkan perkembangan perguruan tinggi dan fenomena *intellectual capital* yang terjadi di Universitas Cenderawasih tersebut menarik perhatian penulis untuk melakukan penelitian tentang pengaruh *intellectual capital* terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi. Penelitian ini untuk mengukur pengaruh *intellectual capital* pada salah satu perguruan tinggi negeri di Papua yaitu Universitas Cenderawasih. Berdasarkan uraian diatas beserta fenomena khususnya di kota jayapura peneliti tertarik meneliti “Analisis Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Cenderawasih”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan dalam Latar Belakang Penelitian, maka peneliti membuat rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Intellectual Capital* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Universitas Cenderawasih ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disampaikan di atas maka tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Membuktikan secara empiris mengenai pengaruh *Intellectual Capital* terhadap kinerja pegawai.

Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini bermanfaat untuk:

1. Bagi Akademisi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan kontribusi bagi khalayak khususnya bagi Universitas Cenderawasih dalam memahami pengaruh *Intellectual Capital*.
2. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi/bahan pertimbangan untuk perguruan tinggi tentang pentingnya *Intellectual Capital* diterapkan oleh perguruan tinggi.

KAJIAN PUSTAKA

Human Capital Theory

Human Capital mencakup nilai-nilai yang dimiliki oleh seseorang dalam penerapannya didalam instansi. Oleh karena kemampuan atau modal yang dimilikinya, maka seseorang individu tersebut mampu bersaing untuk menaikkan kinerja mereka. Menurut (Schermerhon, 2005), *human capital* dapat diartikan sebagai nilai ekonomi dari SDM yang terkait dengan kemampuan, pengetahuan, ide-ide, *inovasi*, energi dan komitmennya. Human capital merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, *inovasi* dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Pembentukan nilai tambah yang dikontribusikan oleh human capital dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan *sustainable revenue* dimasa akan yang datang bagi suatu organisasi (Malhotra dan Bontis dalam Rachmawati, D. et al., 2004).

Di dalam literatur-literatur ekonomi, *human capital* diartikan sebagai kemampuan produktif seseorang (Becker, 1993). *Human capital theory* dikembangkan oleh Becker (1964). (Becker, 1993) mengemukakan bahwa *investasi* dalam pelatihan dan untuk meningkatkan *human capital* adalah penting sebagai suatu *investasi* dari bentuk-bentuk modal lainnya. *Skill*, pengalaman, dan pengetahuan memiliki nilai ekonomi bagi organisasi karena hal tersebut memungkinkan untuk produktif dan dapat beradaptasi. *Skill*, pengetahuan dan kesehatan tidak hanya menguntungkan bagi seorang individu namun juga akan meningkatkan sumber daya bagi pengusaha dan suatu bangsa serta produktivitas potensial.

Human Capital

Human capital merupakan *lifeblood* dalam modal intelektual. Disinilah sumber *innovation* dan *improvement*, tetapi merupakan komponen yang sulit untuk diukur. *Human capital* juga merupakan tempat bersumbernya pengetahuan yang sangat berguna, keterampilan, dan kompetensi dalam suatu organisasi. *Human capital* mencerminkan kemampuan kolektif organisasi untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. *Human capital* akan meningkat jika organisasi mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawainya. Organisasi tidak dapat menciptakan pengetahuan dengan sendirinya tanpa inisiatif dari individu yang terlibat dalam proses organisasi.

Structural Capital

Structural capital (modal organisasi) merupakan kemampuan organisasi dalam memenuhi proses rutinitas organisasi dan strukturnya yang mendukung usaha pegawai untuk menghasilkan kinerja intelektual yang optimal serta kinerja secara keseluruhan, misalnya: sistem operasional, proses manufaktur, budaya organisasi, filosofi manajemen dan semua bentuk *intellectual property* yang dimiliki organisasi. Seorang individu dapat memiliki tingkat intelektualitas yang tinggi, tetapi jika organisasi memiliki sistem dan prosedur yang buruk maka *intellectual capital* tidak dapat mencapai kinerja secara optimal dan potensi yang ada tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal.

Relational Capital

Merupakan komponen modal intelektual yang memberikan nilai secara nyata. *Relational capital* merupakan hubungan yang harmonis/ *association network* yang dimiliki oleh organisasi dengan para relasi/ *stakeholdernya*, baik itu berupa kualitas yang andal dan berkualitas dari

organisasi, relasi yang loyal dan merasa puas akan pelayanan organisasi yang bersangkutan, dan adanya hubungan yang baik antara organisasi dengan pemerintah maupun dengan masyarakat sekitar.

Kinerja

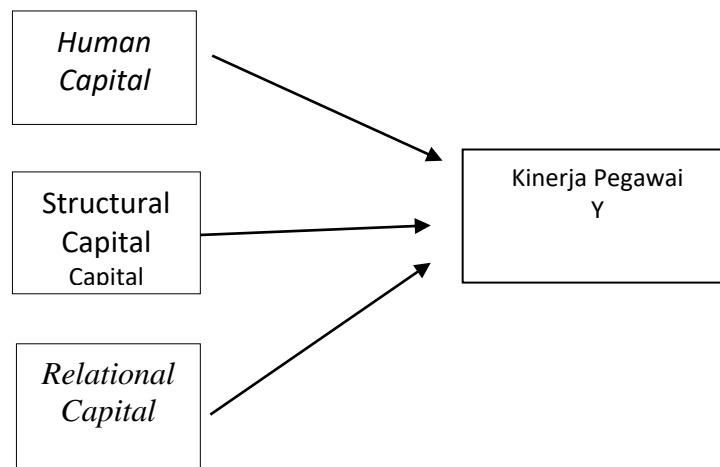
Definisi kinerja yang dikemukakan oleh (Tangkilisan, 2005) sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut. Senada dengan pendapat Bastian dalam Tangkilisan tersebut, *Encyclopedia of Public Administration and Public Policy* tahun 2003 dalam (Keban & T, 2004), juga menyebutkan kinerja dapat memberikan gambaran tentang seberapa jauh organisasi mencapai hasil ketika dibandingkan dengan pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan.

Pengembangan Hipotesis

- H¹:** *Human Capital* berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- H²:** *Structural Capital* berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- H³:** *Relational Capital* berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Model Penelitian

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber: Penulis, 2021

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif, dengan metode kuantitatif, yang menggunakan angka-angka dan dengan perhitungan statistik. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Indriantoro & Supomo, 2018).

Lokasi Penelitian Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di Jayapura Papua, khususnya di salah satu perguruan tinggi negeri. Universitas Cenderawasih adalah instansi yang akan digunakan dalam penelitian ini. Waktu yang digunakan dalam penelitian adalah akhir tahun 2020 sampai awal tahun 2021.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai yang berada dilingkungan Universitas Cenderawasih. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pimpinan, staff, dan karyawan yang telah bekerja atau menjabat dilingkungan Universitas Cenderawasih dengan menggunakan strata tertentu.

Metode Analisis Data

Alat Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 21. Yang dimana pengujian ini menggunakan pengujian langsung dari variabel X (Independen) ke variabel Y(Dependen).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan studi lapangan yang dilakukan pada Perguruan Tinggi Negeri Universitas Cenderawasih diperoleh dengan menyebarkan kuesioner atau *link google form* secara langsung pada seluruh pegawai di Universitas Cenderawasih yang terdiri dari pimpinan, pegawai ASN dan non ASN. Selain itu juga dilakukan wawancara terhadap beberapa responden pemegang jabatan tertentu. Jabatan responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini terdiri dari pembantu rektor, dekan dan pembantu dekan, pimpinan lembaga dan unit pelayanan teknis, ketua jurusan, ketua program studi, kepala biro, koordinator, sub koordinator, staf ASN hingga staf non ASN dari setiap unit kerja di Universitas Cenderawasih. Unit kerja yang dimaksud terdiri dari kantor pusat rektorat, 9 Fakultas (FKIP, FISIP, FEB, FH, F-MIPA, FT, FKM, FK dan FIK) dan program pascasarjana, 2 Lembaga (LPPM dan LP2M) dan 3 UPT (UPT Komputer, UPT Perpustakaan, UPT Komputer). Rekap responden dapat dilihat pada lampiran penelitian ini. Penelitian/ pengambilan data dilakukan pada akhir tahun 2020, tepatnya mulai bulan November hingga awal tahun 2021 (bulan Mei) atau selama 7 bulan.

Uji Validitas

Uji validitas adalah tingkat keandalan dan kesalahan alat ukur yang digunakan. Instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2014). Uji validitas

ini dilakukan untuk menguji instrument penelitian yaitu kuesioner. Untuk itu perlu dilakukan uji validitas dalam mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha*. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila memiliki *cronbach alpha* lebih dari 0,70.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam uji normalitas ini penulis menggunakan metode analisis statistik dengan melakukan uji statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dan metode analisis grafik dengan mengamati grafik p-plot. Berikut ini adalah hasil uji normalitas.

Tabel 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		333
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.88661130
Most Extreme Differences	Absolute	.049
	Positive	.049
	Negative	-.038
Test Statistic		.049
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah SPSS, 2021

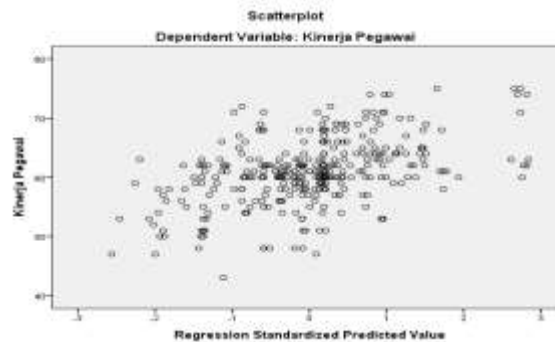
Hasil uji normalitas untuk seluruh sampel auditor menunjukkan data terdistribusi normal. Hal ini terlihat pada pengujian normalitas uji statistik *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Dimana jika nilai probabilitas signifikansi $\geq 0,05$ maka data dikatakan berdistribusi secara normal. Hal ini ditandai dengan besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov 0,053 yang menunjukkan lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,095 \geq 0,05$).

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda

disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola gambar *Scatterplot*.

Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data diolah SPSS, 2021

Uji Multikolinearitas

Multikolonieritas adalah situasi dimana adanya korelasi variabel bebas antar satu dengan lainnya. Multikolinearitas dapat dilihat melalui *Variance Inflation Faktor (VIF)* dan *tolerance*. Apabila VIF mempunyai nilai disekitar angka 1 dan *tolerance* mempunyai angka mendekati 1, maka variabel tidak mempunyai masalah multikolonieritas dengan variabel bebas lainnya, dan koefisien harus dibawah 0,5. Jika kolerasi kuat, maka terjadi masalah multikolonieritas. Hasil uji dari multikolonieritas dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Human Capital	0.145	6.878	Tidak ada multikolinearitas
Structural capital	0.145	6.873	Tidak ada multikolinearitas
Relational capital	0.994	1.006	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: Data diolah SPSS, 2021

Uji Determinasi R²

Uji determinasi adalah uji yang digunakan untuk mengetahui besaran dalam persen pengaruh variabel indepeden secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 2:

Tabel 3. Hasil Uji Determinasi R²

Model	R	R Square	Adjusted R square	Std error
1	.477 ^a	.228	.221	4.909

Sumber: Data diolah SPSS, 2021

Analisis Regresi Berganda

Analisis Berganda adalah model dimana menunjukkan arah yang signifikan variabel terhadap variabel lainnya. Berikut tabel 3 yang menunjukkan hasil uji analisis regresi berganda:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.793	4.290		7.410	.000
	<i>Human Capital</i>	.581	.182	.407	3.200	.002
	<i>Structural capital</i>	.111	.184	.077	.605	.545
	<i>Relational capital</i>	.054	.091	.029	.594	.553

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS, 2021

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t pada dasarnya dilakukan untuk menguji secara parsial pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan melihat nilai signifikannya, apabila nilai signifikan dibawah 5%, maka secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Namun apabila nilai signifikan di atas 5% maka secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel 4 diatas, *Human capital* (X1) memiliki nilai t sebesar 3.200 dan nilai signifikan sebesar 0.002. maka *Human Capital* berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena memiliki nilai signifikan dibawah nilai 0.05. *Structural Capital* (X2) memiliki nilai t sebesar 0.605 dan nilai signifikan sebesar 0.545. maka *Structural Capital* tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai karena memiliki nilai signifikan diatas nilai 0.05. *Relational capital* (X3) memiliki nilai t sebesar 594 dan nilai signifikan sebesar 0.553. Maka *Relational Capital* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai karena memiliki nilai signifikan diatas nilai 0.05.

Uji F

Uji F merupakan uji koefisien regresi yang dilakukan secara simultan dan serentak. Uji F bertujuan menunjukkan apakah sebuah variabel bebas yang dimasukan akan memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel terikat atau bebas. Untuk pengujian hipotesis ini dapat di lihat berdasarkan perbandingan antara hasil perhitungan koefisien signifikansi dengan taraf signifikansi yang telah ditentukan (0,05 atau 5%).

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	2337.377	3	779.126	32.333	.000 ^b
	Residual	7927.818	329	24.097		
	Total	10265.195	332			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Relational capital, Structural capital, Human Capital

Sumber: Data diolah SPSS, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa variabel independen yaitu *human capital*, *structural capital* dan *relational capital* secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yakni kinerja (Y). Hal ini berdasarkan perbandingan antara jumlah F yaitu 32,333 sehingga penelitian ini dapat dikatakan berpengaruh.

PEMBAHASAN

Human Capital Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian maka dapat dinyatakan bahwa *human capital* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat bahwa t hitung sebesar 3.200 dengan tingkat signifikannya sebesar 0,002. Dengan tingkat signifikan yang lebih kecil dari pada 0,05 maka (H1) *human capital* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Universitas Cenderawasih.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Schermerhorn (2005:33) bahwa *human capital* adalah nilai ekonomi dari sumber daya manusia yang terkait dengan pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya, sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam kemampuan untuk melaksanakan tugas yang ada di Universitas Cenderawasih, karena pegawai dituntut untuk mampu berinovasi dalam penerapan ide-ide baru dalam menjalankan tugas.

Structural Capital Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian maka dapat dinyatakan bahwa *structural capital* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dapat dilihat bahwa t hitung sebesar 0.605 dengan tingkat signifikannya sebesar 0,545. Dengan tingkat signifikan yang lebih kecil dari pada 0,05 maka *structural capital* (H2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Universitas Cenderawasih.

Universitas Cenderawasih sudah memiliki *structural capital* namun penerapannya belum dijalankan secara maksimal. Selain memiliki prosedur dalam mendukung pengembangan inovasi baru, Universitas Cenderawasih juga memiliki sistem yang memudahkan pegawai dalam mengakses informasi. Hal ini terbukti dari skor tertinggi pada item pertanyaan variable X2 (*structural capital*). Selain itu pimpinan harus tegas menghadapi pegawai yang tidak disiplin dan melanggar aturan dan memberikan *reward* bagi pegawai yang berprestasi baik itu berupa insentif ataupun jabatan.

Relational Capital Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian maka dapat dinyatakan bahwa *relational capital* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat bahwa t hitung sebesar 0,594 dengan tingkat signifikannya sebesar 0,553. Dengan tingkat signifikan yang lebih kecil dari pada 0,05 maka (H3) *relational capital* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Universitas Cenderawasih.

Sistem kekerabatan antar pegawai yang terjadi di Universitas Cenderawasih menjadi salah satu faktor *relational capital* tidak berperan baik pada kinerja pegawai di Universitas Cenderawasih. Profesionalitas dalam bekerja menjadi tidak maksimal saat diaplikasikan. Selain itu penting bagi pimpinan untuk dapat mengelola dan menjaga kekompakan antar pegawai dan keharmonisan antar

keluarga pegawai seperti dengan rutin mengadakan kegiatan kerohanian, *outbond* atau *gathering* yang juga melibatkan keluarga pegawai. Namun disisi lain pegawai beranggapan Universitas Cenderawasih cukup dikenal oleh kalangan akademisi di luar Universitas Cenderawasih dan pegawai mampu menyelesaikan permasalahan mahasiswa dapat dengan segera. Hal ini terbukti pada skor yang cukup tinggi pada item pertanyaan pada variable independen X3 (*relational capital*).

PENUTUP

Kesimpulan

Dari pembahasan-pembahasan sebelumnya maka penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. *Human Capital* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. *Structural capital* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
3. *Relational Capital* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Saran dan Keterbatasan

Berdasarkan uraian diatas, adapun beberapa saran dalam penulisan ini:

1. Secara keseluruhan Universitas Cenderawasih memiliki *human capital* yang baik. Hal ini dinyatakan dalam indikator human capital tertinggi yaitu pegawai memiliki pengetahuan yang baik dalam bidang kerjanya. Namun, indikator memiliki sikap dan kreatif dan inovatif memiliki nilai capaian paling rendah. Diharapkan agar pegawai untuk tetap fokus dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik. Universitas harus memotivasi pegawai untuk lebih banyak mengikuti pelatihan-pelatihan yang menambah wawasan dan kreatifitas dalam bekerja.
2. Para pegawai agar dapat meningkatkan kecakapan, sikap, dan kecerdasan intelektual demi meningkatkan human capital yang dimiliki oleh Universitas Cenderawasih. Karena dengan demikian pegawai akan mampu meningkatkan kemampuannya berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, yang akan meningkatkan *relational capital* di Universitas Cenderawasih, khususnya secara internal.
3. *Structural capital* di Universitas Cenderawasih pun sudah cukup diterapkan di Universitas cenderawasih namun hendaknya universitas lebih peka dan tegas mengambil tindakan bagi pegawai yang berprestasi maupun yang tidak disiplin atau melanggar aturan.
4. Secara keseluruhan Universitas Cenderawasih memiliki *relational capital* yang baik. Namun, pegawai seharusnya dapat lebih meningkatkan rasa persahabatan dan kekompakan yang dijaga dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan. Maupun antar sesama pegawai dengan pegawai di unit kerja lain

DAFTAR PUSTAKA

- Anatan, L. (2003). Kualitas Pelayanan (Service Quality): Strategi Meraih Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan Melalui Customer Satisfaction.”. *Ekonomi Bisnis Dan Koperasi*, 2, 62-76.
- Astuti, Partiw Dwi. (2004). "Hubungan Intellectual Capital dan Business Performance". *Jurnal MAKSI*. Vol. 5, 34 -58.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference*

to Education. *The University of Chicago Press : Chicago and London.*

- Bontis, N. (2001). Assessing knowledge assets: A review of the models used to measure intellectual capital. *International Journal of Management Reviews*, 3(1), 41–60. <https://doi.org/10.1111/1468-2370.00053>
- Divianto. (2010). Pengaruh Faktor-Faktor Intellectual Capital (Human Capital , Structural Capital Dan Customer Capital) Terhadap Business Performance (Survey pada Perusahaan Swasta di Palembang). *Ilmiah Orasi Bisnis, IV*, 81–99.
- Edvinsson, L., & Malone, M. (1997). *Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by founding its Hidden Brainpower*. New York : HarperBusiness
- Flamholt G.E, & Lacey, J. (1981). The Implications of the Economic Theory of Human Capital for Personnel Management. In *Personal review* (pp. 30–40).
- Gibson, J. L. (2002). Organizations. Behavior, structure, Proses. In Paul Ducham (Ed.), *Published by McGraw-Hill, a business unit of The McGraw-Hill Companies, Inc., 1221 Avenue of the Americas, New York, NY, 10020.* (14th ed.). McGraw-Hill, a business unit of The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Göran Roos, Stephen Pike, L. F. (2005). *Managing Intellectual Capital in Practice* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9780080479118>
- Harrison, S., & Sullivan, P. H. (2000). Profiting from intellectual capital: Learning from leading companies. *Journal of Intellectual Capital*, 1(1), 33–46. <https://doi.org/10.1108/14691930010324124>
- Hitt, M. A., & Bierman, L. (2001). Direct And Moderating Effects Of Human Capital On Strategy And Performance In Professional Service Firms : A Resource-Based Perspective. *Academy of Management*, 44(1), 13–28. <https://doi.org/10.5465/3069334>
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk akuntansi Dan Manajemen*, BPFE - Yogyakarta, Yogyakarta (1st publish).
- Juwita, S. P., & Anggraini, F. (2007). Pengaruh Human Capital Terhadap Business Performance Melalui Customer Capital. *Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 4(2), 229–250. <https://doi.org/10.1017/UPO9788175968400>
- Karl-Heinz, L., & Bornemann, M. (2002). Measuring and Reporting Intellectual Capital: The Case of a Research Technology Organisation. *Ingapore Management Review*, 24, 7–20. https://www.researchgate.net/publication/257937893_Measuring_and_Reporting_Intellectual_Capital_The_Case_of_a_Research_Technology_Organisation
- Keban, & T, Y. (2004). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik : Konsep, Teori, dan Isu*, (1st ed.).
- Kijek, T. (2008). Innovation Capital and its Measurement. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation (JEMI)*, 8(4), 52–68. <http://ssrn.com/abstract=2203459>
- Kuryanto, B., & Syafruddin, M. (2008). Pengaruh modal intelektual terhadap kinerja perusahaan. *Universitas Diponegoro*, 1–30.
- Maditinos, D., Sevic, Z., & Tsairidis, C. (2010). “Intellectual Capital and Business Performance: An Empirical Study for the Greek Listed Companies,.” *European Research Studies Journal*, 0(3), 145–168. <https://ideas.repec.org/a/ers/journal/vxiii2010i3p145-168.html>