

PEMBENTUKAN MODAL INTELEKTUAL, KOMPETENSI, KOMITMEN DAN PENGENDALIAN KERJA DALAM MEWUJUDKAN KINERJA KARYAWAN DI UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA (UNIKOM)

Establishment of intellectual capital, competence, commitment and control of work in realizing employee performance at Indonesian computer universities

Tio Imanda Pratama¹Umi Narimawati²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,

Universitas Komputer Indonesia

Jl. Dipati Ukur No.112-116, Lebakgede, Cobleng, Kota Bandung, Jawa Barat 40132

tioimanda60@gmail.com¹dyanumi27@gmail.com²

Abstrak: *The purpose of this study was to determine the improvement in employee performance through intellectual capital consisting of, competency, commitment. And work control. This study uses the method of multiple regression analysis, descriptive and verification. This study used a random sampling technique with 60 respondents. Descriptive analysis is used to determine Competence, Commitment. And Job Control, and Employee Performance, while the verification analysis is used to determine the improvement of Employee Performance which is influenced by intellectual capital consisting of, Competence, Commitment. And work control partially. The results of this study indicate that intellectual capital consisting of, Competence, Commitment, work control and employee performance are in the category of Enough, increasing Employee Performance is significantly influenced by Intellectual Capital, improving Employee Performance is significantly influenced by Competence, and improving Employee Performance is influenced significant by work commitment and control. From these results it is known that there are still employees who feel lack of competence, still low work discipline and timeliness in work, lack of commitment of employees to an organization*

Kata Kunci : *intellectual capital. competence. commitment. work control. employee performance*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia pendidikan di Indonesia sangat meningkat dengan pesat hal itu tidak terlepas dari semakin berkembangnya era globalisasi, yaitu mulai berkembangnya ilmu pengetahuan, teknologi dan kualitas manusia itu sendiri.

Untuk menghadapi perkembangan di era globalisasi dan menghadapi persaingan di bidang bisnisnya masing-masing, maka diperlukan SDM yang berkualitas dan ditunjang oleh teknologi, dan kemampuan yang baik disetiap aspek perusahaan. Karena di era globalisasi seperti ini keberhasilan usaha bukan hanya dilihat dari hasil yang terah diraih, melainkan bagaimana proses untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Seperti memperhatikan aspek aspek pendukung dalam keberhasilan usaha, seperti manajemen yang sehat, teknologi yang menunjang, ilmu pengetahuan, kemampuan, penyusunan strategi jangka panjang maupun jangka pendek. Maka dari itu perusahaan atau sebuah organisasi dapat

dikatakan sebagai perusahaan yang sehat baik eksternal maupun internal. Sehingga dapat dipastikan bahwa perusahaan dapat bersaing dengan pesaing secara lokal ataupun internasional. Salah satu faktor terpenting yaitu kualitas SDM yang memiliki kemampuan, pendidikan yang tinggi, pengalaman, serta ilmu pengetahuan sehingga ketika pihak manajemen menyampaikan rencana terkait kegiatannya para SDM ini dapat dengan mudah menyerap arahan dari atasan dengan baik. Jika tidak memiliki SDM yang berkualitas, bagaimana bisa perkembangan era globalisasi ini bisa dihadapi suatu organisasi, ketika mengoperasikan teknologi yang semakin canggih, tetap harus SDM yang memiliki kemampuan sesuai dengan bidang yang digelutinya. Dan pada akhirnya SDM menjadi faktor paling besar dan paling penting dalam pembangunan suatu perusahaan atau organisasi. Saat ini banyak perusahaan atau organisasi yang berlomba untuk menciptakan karyawan yang berkualitas dan dapat bersaing secara sehat

guna mencapai tujuan masing masing perusahaan atau organisasi. Perusahaan sudah sangat paham akan pentingnya meningkatkan kualitas serta kemampuan para karyawannya. Semakin tinggi dan semakin baik kemampuan karyawan yang dimiliki maka akan semakin banyak pula keuntungan atau kelebihan yang didapat oleh perusahaan atau organisasi itu sendiri. Selain karyawan dapat dengan mudah menyerap arahan dari pihak manajemen, karyawan yang terlatih juga dapat membantu membangun dan menciptakan nilai lebih dari para pesaing, selain itu jika karyawan sudah merasa nyaman dengan pekerjaan di suatu perusahaan, maka baik keadaan perusahaan sedang maju atau sedang mundur para karyawan akan tetap membantu dan mempertahankan keberlangsungan perusahaan tersebut, atau bisa disebut juga dengan Loyalitas Karyawan.

Penelitian ini bertempat di Universitas Komputer Indonesia atau disingkat Unikom merupakan universitas/ perguruan tinggi swasta yang berlokasi di kota Bandung Jawa Barat. Agar suatu organisasi/perusahaan tetap bisa menjalankan suatu kegiatan bisnisnya perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan baik itu melalui penghargaan maupun peningkatan kepuasan karyawannya, sehingga para karyawan akan merasa yakin akan masa depannya di suatu perusahaan dan memberikan kontribusi yang positif dan kemampuan terbaiknya untuk membantu dan meningkatkan kegiatan perusahaan agar tetap bisa bersaing dan memiliki nilai lebih di mata pesaing. Perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan kualitas SDM yang mereka punya karena SDM merupakan faktor utama dan yang paling penting untuk menjadi motor penggerak dari strategi yang telah disusun sebelumnya oleh perusahaan agar tujuan yang diharapkan dapat dicapai. Sehingga diharapkan Kinerja dapat meningkat pada setiap karyawan, apabila para karyawan memiliki Kinerja yang baik, akan menghasilkan beberapa keuntungan bagi perusahaan itu sendiri. Diantaranya karyawan akan tetap bertahan dan membantu baik perusahaan itu sedang mundur atau sedang maju dibidang bisnisnya.

Namun ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan diantara lain

Modal Intelektual yang seperti apa yang dapat mewujudkan kinerja yang baik oleh karyawan, dalam hal ini Kompetensi yang akan dibahas oleh penulis karena faktor kompetensi sangat penting untuk menentukan keberhasilan dalam mewujudkan kinerjanya yang dianggap penting bagi keberlangsungan perusahaan dan kesejahteraan karyawannya. Lalu ada Komitmen yang dapat membuat para karyawan semakin mengeluarkan kemampuan terbaiknya, bagaimana komitmen setiap karyawan dapat membangun semangat karyawan, sehingga dapat menunjang pekerjaan bagi karyawan. Selanjutnya Pengendalian kerja yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan, bagaimana kebutuhan seorang karyawan dapat terpenuhi baik fisik atau mental oleh perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

Modal Intelektual

Menurut Burr & Girardi (2002: 77) “ Modal intelektual adalah produk dari interaksi antara kompetensi, komitmen dan pengendalian kerja dari karyawan. Kapasitas intelektual dari SDM yang dimiliki organisasi dapat dilihat dari kualitas kompetensi, komitmen organisasi dan pengendalian pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan.”

Kompetensi

Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai. Kesuksesan yang didapat pegawai adalah hasil dari peningkatan kompetensi pegawai selama bekerja di perusahaan.”

Indikator-indikator Kompetensi menurut Menurut Spencer and Spencer (1993:34) terdiri dari :

1. Kompetensi Intelektual
2. Kompetensi emosional
3. Kompetensi social

Komitmen

Menurut Burr and Girardi (2002:

80) komitmen merupakan suatu sikap kerja (job attitude) atau keyakinan yang mencerminkan kekuatan relative dari keterbukaan dan keterlibatan individu pada organisasi secara khusus. Dari beberapa konsep di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen itu merupakan perwujudan dari kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan diri dengan diri sendiri (individu) atau dengan organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha (tenaga, waktu, dan pikiran) untuk mencapai tujuan pribadi dan visi bersama

Selanjutnya ada beberapa hal yang dapat dijadikan indikator dari Komitmen menurut Pratiwi (2012:21) dalam Rachmawati (2008:45) yaitu :

1. Komitmen Afektif
2. Komitmen Kontinyu
3. Komitmen Normatif

Pengendalian Kerja

Komitmen yang diperoleh dari kekuatan emosional karyawan

yang menyenangkan dapat mengatasi kelelahan emosi dan sikap negative (burnout) serta stress melalui praktik keterlibatan kerja yang berfokus pada tingkat otonomi pekerjaan dan pengaturan diri (self-regulation) atau pengendalian pekerjaan (job control) yang tinggi (Ulrich, 1998: 16). Secara khusus pengendalian kerja (job control) sebagai bagian factor struktural (structural factors) akan saling berinteraksi dengan kompetensi dan komitmen untuk menjelaskan modal intelektual (Burr and Cordery, 2001)

Selanjutnya menurut (Burr and Cordery, 2001) terdapat beberapa unsur mengenai Pengendalian kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Perencanaan
2. Perbaikan
3. Kesadaran
4. Tata kerja
5. Absensi

6. Disiplin

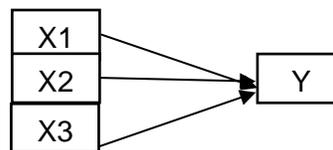
Kinerja Karyawan

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).

Selanjutnya menurut (Anwar prabu mangkunegara (2001:67) terdapat beberapa indikator mengenai Kinerja Karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Kerja sama
5. Inisiatif

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

H1 : Diduga modal intelektual yang terdiri dari kompetensi karyawan cukup baik, komitmen karyawan cukup rendah, pengendalian kerja cukup baik dan kinerja karyawan belum maksimal di universitas komputer Indonesia.

H2 : Di duga ada pengaruh antara kompetensi (X1) dengan kinerja karyawan (Y) di universitas komputer indonesia

H3 : Di duga ada pengaruh antara komitmen (X2) dengan kinerja karyawan (Y) di universitas komputer Indonesia

H4 : Di duga ada pengaruh antara pengendalian kerja (X3) dengan kinerja karyawan (Y) di universitas komputer indonesia

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif untuk menggambarkan dan menjelaskan Modal Intelektual, Kompetensi(X1), Komitmen(X2) Pengendalian Kerja(X3) dan Kinerja Karyawan(Y). Sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji Kompetensi (X1), Komitmen (X2), dan Pengendalian Kerja(X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial. Jenis penelitian yang digunakan yaitu berupa penelitian deskriptif dan verifikatif.

Selanjutnya metode yang digunakan dalam penarikan sampel adalah random sampling berdasarkan populasi yang terdiri dari 187 karyawan tetap Universitas Komputer Indonesia, kemudian diambil sampel dari berbagai divisi sebanyak 60 karyawan di Universitas Komputer Indonesia. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Lalu Teknik pengumpulan data nya menggunakan penyebaran kuesioner, observasi, dan diperkuat oleh wawancara.

Menurut (Sugiyono 2005:21) dalam buku (Umi Narimawati et al 2010:29) menyatakan bahwa “Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.”

Sedangkan metode verifikatif menurut (Mashuri 2008:45) dalam buku (Umi Narimawati et al 2010:29) menyatakan bahwa “Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan.”

HASIL DAN PEMBAHASAN

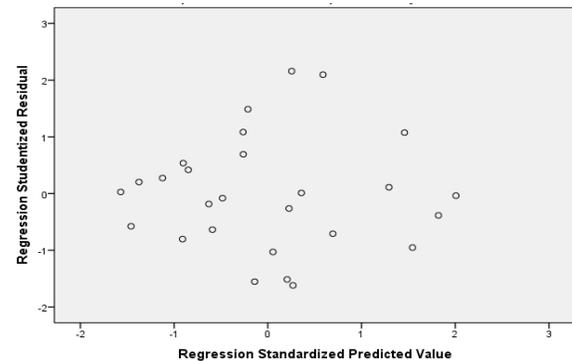
Analisis Verifikatif

Untuk pengujian hipotesis berdasarkan hitungan statistic digunakan analisis verifikatif. Analisis jalur (path) akan diajukan untuk penelitian ini dan dalam analisis verifikatifnya.

Uji Normalitas

Berdasarkan table di atas, diketahui bahwa nilai probabilitas yang diperoleh masing-masing variabel 0,05 yang menunjukkan bahwa data yang digunakan berdistribusi secara normal, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa asumsi normalitas data terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Gambar di atas menunjukkan hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan metode grafik scatter plot. Dari gambar tersebut terlihat bahwa titik titik yang diperoleh membentuk pola acak tidak beraturan serta menyebarkan di atas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, sehingga dalam model regresi yang akan dibentuk tidak ditemukan adanya pelanggaran heteroskedastisitas, dengan kata lain varians residual bersifat homokedastisitas.

Tabel 1. Koefisien Korelasi

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara Kompetensi dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,016. Nilai korelasi ini <0,05, yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah dan terdapat korelasi, dimana semakin baik penilaian kompetensi, akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis (Uji T)

H; $\beta = 0$, Kompetensi berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan Universitas Komputer Indonesia Tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05, dengan pengujian 2 pihak sehingga diperoleh p value 0,016. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Universitas Komputer Indonesia, semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Analisis Korelasi

Correlations			
		Komitmen	Kinerja Karyawan
Komitmen	Pearson Correlation	1	.008
	Sig. (2-tailed)		.950
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.008	1
	Sig. (2-tailed)	.950	
	N	60	60

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara komitmen dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,950. Nilai korelasi ini > 0,05, yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah tidak searah dan tidak terdapat korelasi.

Correlations

		Kompetensi	Kinerja Karyawan
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.310*
	Sig. (2-tailed)		.016
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.310*	1
	Sig. (2-tailed)	.016	
	N	60	60

Pengujian Hipotesis (Uji T)

Komitmen memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Universitas Komputer Indonesia.

H; $\beta = 0$, Komitmen berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan Universitas Komputer Indonesia Tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05, dengan pengujian 2 pihak sehingga diperoleh p value 0,017. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Universitas Komputer Indonesia, semakin karyawan berkomitmen maka akan semakin baik kinerja karyawan tersebut.

Pengujian Hipotesis (Uji T)

Pengendalian Kerjaitidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Universitas Komputer Indonesia.

H04 ; $\beta \neq 0$, Pengendalian Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Universitas Komputer Indonesia.

Tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05, dengan pengujian 2 pihak sehingga diperoleh p value

0,068. Pengendalian Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Universitas Komputer Indonesia. Hal ini menyatakan semakin dikendalikan kerjanya maka kinerja karyawan kurang baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kompetensi, komitmen, pengendalian kerja dan kinerja Karyawan pada Universitas Komputer Indonesia adalah sebagai berikut :

a. Kompetensi

Kompetensi tidak hanya sekedar kemampuan dalam menjalankan tugas-tugas administrative semata. Namun kompetensi akan menyangkut ajaran mengenai manusia dan perilakunya secara hukum manusia dalam melakukan tindakannya harus sesuai dengan norma-norma atau aturan yang berlaku di dalam kehidupannya. Sehingga jika seorang karyawan memiliki kompetensi dibidangnya maka akan menunjang kinerjanya.

b. Komitmen

Komitmen adalah janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari waktu yang keluar dari dalam diri seseorang. Ketika seorang karyawan memiliki komitmen untuk bekerja dengan baik akan memperoleh kinerja yang baik.

c. Pengendalian Kerja

Pengendalian pekerjaan pada hakikatnya merupakan upaya pengembangan aktivitas dan kreativitas pekerja pada pekerjaannya agar mereka dapat secara bebas, mandiri, dan leluasa menggunakan kap-

		Pengendalian Kerja	Kinerja Karyawan
Pengendalian Kerja	Pearson Correlation	1	.287*
	Sig. (2-tailed)		.026
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.287*	1
	Sig. (2-tailed)	.026	
	N	60	60

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara Pengendalian Kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,026.

Nilai korelasi ini <0,05, yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah dan terdapat korelasi, dimana semakin baik pengendalian kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

bilas yang dimilikinya dan termotivasi secara langsung dengan memperhatikan urutan tahapan-tahapan dari tindakan kerangka waktu, isi dari tujuan, dan perencanaan kerja untuk mencapai efisiensi dan efektivitas organisasi.

b. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan perannya didalam organisasi atau perusahaan, dan disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Saran

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi pemikiran dalam rangka mengetahui pembentukan modal intelektual dalam mewujudkan kinerja Karyawan pada Universitas Komputer Indonesia, sehingga :
 - a. Bisa mengetahui seberapa besar pembentukan modal intelektual dalam mewujudkan kinerja Karyawan di perusahaan
 - b. Dapat mengetahui Kompetensi, Komitmen, pengendalian kerja serta keberhasilan untuk organisasi.

Diharapkan dapat berguna bagi semua sumber daya manusia yang berkompeten yang memiliki kaitannya dengan kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya, penulis menyadari bahwa hasil penelitian ini masih jauh dari sempurna untuk dijadikan landasan kesimpulan secara menyeluruh terhadap Modal intelektual dan kinerja karyawan. Maka dengan itu berkaitan dengan penelitian ini diharapkan bagi peneliti selanjutnya jika ingin mengambil topik yang sama dengan penulis agar dapat memperluas cakupan penelitiannya serta pada suatu organisasi yang berbeda.
3. Bagi Ilmu Pengetahuan, penelitian ini dijadikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia pada umumnya dan terhadap pembentukan modal intelektual terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Umi Narmawati, Seri Dewi, Angadini, dan Linna Ismawati. (2010). *Penulisan Karya Ilmiah: Panduan Awal Menyusun Skripsi Tugas Akhir*. Jakarta: Penerbit Genesis.

Dale, Margaret, 2003. *Meningkatkan Ketrampilan Manajemen: Teknik-Teknik Meningkatkan Pembelajaran dan Kinerja*. Alih Bahasa Ramelan. PT Gramedia Jakarta.

Marliana Budhiningtias Winanti. 2011. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawabarat)*. Jawa Barat

Umi Narimawati. 2008. *Peranan Modal Intelektual Dosen Dalam menciptakan kualitas lulusan*.

Dr. Nick Bontis, William Chua Choung Keow, Dr. Stanley Richardson. 2000. *Intellectual Capital and Business Performance in Malaysian Industries*.