ABSTRACT

Muhammad Irfan Septian, "Implementation Of Culture PIQIE and Intellectual Capital of Performance Lecturer In Universitas Komputer Indonesia, under the guidance of Prof.Dr.Hj. Umi Narimawati Dra, SE, M.Si

University as an institution of higher education should be ready to face the challenges of global. In order to realize the graduates who are able to compete in the global sphere, universities must be able to be global as well as insightful institution has the resources of international standard. The role of the University in providing higher education services is increasing rapidly. Computer University Indonesia as one of the private universities in bandung offers different types and levels of courses. This research aims to demonstrate how the magnitude of the influence Implementation of Culture PIQIE and Intellectual Capital of Performance Lecturer In Universitas Komputer Indonesia.

Research methods using descriptive method with the verifikatif approach. The unit of the analysis in this research was all fixed in a lecturer Universitas Komputer Indonesia that amounted to 151 people defined as a population. Sample in research are always 60 people taken through engineering stratified random sampling. Methods of analysis using multiple regression analysis, pearson correlation, regression analysis, correlation coefficient determination, and test the hypothesis with the help of SPSS 16 for windows.

Results of the study concluded that the implementation of the PIQIE cultural and intellectual capital contribute to the performance of lecturers. However, the implementation of PIQIE culture provides a greater influence than the intellectual capital and the rest is an influence of the variables which are not examined.

Keyword: implementation of culture, intellectual capital and quality of performance

PENDAHULUAN
Latar Belakang

Universitas sebagai lembaga pendidikan tinggi harus siap menghadapi tantangan global. Agar dapat mewujudkan lulusan yang mampu bersaing di ranah global, universitas harus mampu menjadi institusi yang berwawasan global serta memiliki sumber daya berstandar internasional.

Peran Universitas dalam memberikan jasa pendidikan tinggi semakin meningkat. Hal ini dapat dilihat dari pertumbuhan Universitas Swasta yang selalu meningkat pada akhir-akhir ini, dengan menawarkan berbagai jenis dan tingkat program studi. Universitas sebagai tempat kegiatan proses pembelajaran diharapkan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan akademik yang profesional, berkepribadian sesuai dengan tuntutan tujuan pendidikan nasional. Namun, dalam kenyataannya Tilaar (2000:136) menyatakan pendidikan tinggi di Indonesia masih belum bermakna dalam peningkatan kualitas manusia Indonesia, baik moral, etos kerja, kemampuan dan keterampilan masih jauh dari harapan yang didambakan. Kehidupan global saat ini menuntut penguasaan dan penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi, namun upaya pendidikan tinggi masih belum sepenuhnya memenuhi tuntutan-tuntutan tersebut.

Sebelum budaya PIQIE diterapkan kinerja dosen sudah baik, seperti sistematika pengajaran yang diberikan dosen kepada mahasiswa sehingga memudahkan mahasiswa dapat mengerti dan memahami secara cepat materi yang diajarkan. Adapun sikap perilaku dosen terhadap mahasiswa yang dapat menambah erat hubungan antara dosen dengan mahasiswa sehingga mahasiswa tidak segan untuk bertanya atau meminta bantuan kepada dosen dalam hal perkuliahan.

Setelah diterapkan budaya PIQIE, kinerja dosen mengalami peningkatan yang signifikan dalam sistematika pengajaran, kesiapan dan kemampuan mengajar para dosen. Peningkatan tersebut membuktikan bahwa dengan diterapkannya

budaya PIQIE sangat mempengaruhi kualitas dan kinerja dosen, sehingga dapat menciptakan suasana belajar mengajar yang kondusif.

Sedangkan berdasarkan hasil wawancara dengan Dr. Ely Suhayati. S.E., M.Si., Ak selaku pemegang data Sistem Evaluasi Perkuliahan(SIMEP) menyatakan bahwa masih ada hal yang perlu ditingkatkan dalam implementasi budaya PIQIE, khususnya pada sistem informasi dan teknologi. Hingga saat ini, masih banyak dosen yang jarang menggunakan fasilitas online untuk memberikan informasi tambahan tentang materi perkuliahan. Hal ini dapat mempengaruhi kualitas dan kinerja dosen serta ilmu pengetahuan bagi mahasiswa.

Namun juga terdapat masalah pada modal intelektual yang dimiliki dosen, seperti; inisiatif yang dimiliki dosen masih kurang, hal ini dapat menghambat kemampuan dosen untuk melakukan inovasi atau kreasi dalam metode pengajaran sehingga pada gilirannya akan memberikan rasa bosan bagi dosen maupun mahasiswa untuk menjalankan tugas dan fungsi masing-masing. Komitmen yang dimiliki universitas masih belum dapat di implementasikan secara maksimal kepada para dosen, karena pada dasarnya setiap dosen pun memiliki komitmen masing-masing sehingga belum menemukan kecocokan antara nilai-nilai yang diterapkan universitas dengan nilai-nilai yang dimiliki setiap dosen. Sehingga hal ini menjadi kendala dalam kegiatan belajar mengajar yang mempengaruhi kinerja dosen itu sendiri.

Berdasarkan fenomena diatas, peneliti mengambil judul "**Implementasi Budaya PIQIE dan Modal Intelektual terhadap Kinerja Dosen di Universitas Komputer Indonesia"**.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Implementasi Budaya Piqie di Universitas Komputer Indonesia.
2. Untuk mengetahui Modal Intelektual di Universitas Komputer Indonesia.
3. Untuk mengetahui Kinerja Dosen di Universitas Komputer Indonesia.
4. Untuk mengetahui apakah Implementasi Budaya PIQIE berpengaruh terhadap Kinerja Dosen di Universitas Komputer Indonesia.

5. Untuk mengetahui apakah Modal Intelektual berpengaruh terhadap Kinerja Dosen di Universitas Komputer Indonesia.

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Kajian Pustaka

Implementasi Budaya PIQIE

Menurut pendapat Eddy Soeryanto Soegoto (2009:313) Budaya perusahaan(corporate culture) adalah nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota-anggota di dalam suatu kelompok dan cenderung untuk menetap bahkan apabila anggota kelompok telah berganti.

Pada umumnya setiap penulis berbeda pendapat mengenasi rumusan definisi implementasi budaya PIQIE. Perbedaan ini pada dasarnya hanya soal visi saja yang tergantung pada sudut memandangnya. Untuk itu akan dikemukakan beberapa pendapat mengenai pengertian implementasi budaya PIQIE, menurut Umar (2010:207) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama.

Modal Intelektual

Menurut Edvinsson (2000:12) " Modal intelektual merupakan Potensi pendapatan di masa depan yang merupakan kombinasi dari modal manusia (kecerdasan, keahlian, pengetahuan) dan potensi dari orang-orang dalam organisasi."

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."

Dalam penelitian ini konsep modal intelektual yang digunakan akan mengacu pada pendapat Burr & Girardi (2002:77) yang merumuskan bahwa modal intelektual = kompetensi x komitmen x pengendalian pekerjaan. Oleh karena itu,

pada bagian pembahasan modal intelektual ini, juga akan dibahas mengenai kompetensi, komitmen, dan pengendalian pekerjaan.

Kinerja Dosen

Malayu S.P. Hasibuan (2001:34) juga mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan keunggulan serta waktu.

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003:223) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Pengukuran kinerja melihat dari indikator. Indikator kinerja menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003 :225) adalah :

1. Kemampuan (*capability*).
2. Inisiatif (*initiative*).
3. Ketepatan waktu (*time accuracy*).
4. Kualitas hasil kerja (*quality of work*)
5. Komunikasi (*communication*).

Kerangka Pemikiran

Untuk menghadapi berbagai perubahan yang terjadi sebagai dampak dari globalisasi, mendorong setiap organisasi untuk melakukan pembaharuan, perubahan atau penyempurnaan guna memperkuat organisasinya. Dengan kata lain, setiap organisasi harus memiliki keunggulan tertentu, di dukung oleh budaya organisasi yang kuat dan dipahami serta diterima oleh seluruh anggota organisasi secara konsisten.

Pada dasarnya setiap individu memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi, untuk menjadi sebuah kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya, tetapi dalam proses tersebut tidak menutup kemungkinan ada individu yang bisa menerima dan juga yang tidak bisa menerimanya, yang mungkin bertentangan dengan budaya yang dimilikinya. Selain

itu univesitas harus memiliki aset tidak berwujud seperti modal intelektual, yang didalamnya terkandung satu elemen penting yaitu daya pikir atau pengetahuan.

Hubungan antara Impelementasi Budaya PIQIE dengan Kinerja Dosen

Sukarman Purba (2009:57) Untuk menghadapi berbagai perubahan yang terjadi sebagai dampak dari globalisasi, mendorong setiap organisasi untuk melakukan pembaharuan, perubahan atau penyempurnaan guna memperkuat organisasinya. Dengan kata lain, setiap organisasi harus memiliki keunggulan tertentu, di dukung oleh budaya organisasi yang kuat dan dipahami serta diterima oleh seluruh anggota organisasi secara konsisten. Budaya suatu organisasi mempunyai karakter yang kuat dan berkaitan dengan kinerja organisasi sehingga pemimpin akan berupaya mempengaruhi setiap anggotanya terlibat dalam melakukan aktivitas dengan pemberian pelayanan yang terbaik demi peningkatan kinerja organisasi.

Hubungan antara Modal Intelektual dengan Kinerja Dosen

Sukarman Purba (2009:157) Modal intelektual merupakan potensi di masa depan yang merupakan kombinasi dari modal manusia (kecerdasan, keahlian, pengetahuan) dan potensi dari orang-orang dalam organisasi. Dengan demikian, modal intelektual merupakan aset yang tidak terlihat yang merupakan gabungan dari faktor manusia, proses dan pelanggan yang memberikan keunggulan kompetitif. Berdasarkan konsep tersebut modal intelektual berfokus pada dimensi modal manusia yaitu, kompetensi dan komitmen, karena kompetensi dan komitmen ada melekat pada individu itu sendiri. Bila seseorang memiliki kompetensi dan komitmen yang baik maka dia akan berupaya meningkatkan kinerja yaitu, melakukan segala sesuatu berdasarkan yang terbaik sesuai dengan tujuan dan nilai organisasi. Hal ini akan memberikan komitmen dan dorongan yang kuat untuk mengerjakan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya secara efektif dan efisien yang pada akhirnya meningkatkan kinerjanya.

Hipotesis Penelitian

H_1 : Impelentasi budaya PIQIE di Universitas Komputer Indonesia sudah baik.

H_2 : Modal Intelektual di Universitas Komputer Indonesia sudah baik.

H_3 : Kinerja Dosen di Universitas Komputer Indonesia sudah baik.

H_4 : Implementasi budaya PIQIE berpengaruh terhadap Kinerja Dosen di Universitas Komputer Indonesia.

H_5 : Modal Intelektual berpengaruh terhadap Kinerja Dosen di Universitas Komputer Indonesia.

Metode Penelitian

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif karena penulis ingin mendeskripsikan implementasi budaya PIQIE dan modal intelektual terhadap kinerja dosen.

Teknik Penentuan Data

Menurut Sugiyono (2009:115) Populasi adalah "Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap yang ada di Universitas Komputer Indonesia berjumlah sebanyak 151 orang.

Metode penarikan sampel yang digunakan adalam penelitian ini mengacu kepada pendekatan Solvin, pendekatan ini dianyatakan dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan dalam penelitian 10% atau 0,1

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat diketahui sampel yang akan diambil dalam penelitian ini melalui perhitungan berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (Ne^2)}$$

$$\frac{151}{1+(151x0.1^{2)}}$$

= 60,15 ~ 60

Uji Validitas

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Kuesioner Implementasi Budaya PIQIE

No. Pernyataan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
1	0.782	0,300	Valid
2	0.367	0,300	Valid
3	0.386	0,300	Valid
4	0.371	0,300	Valid
5	0.659	0,300	Valid
6	0.689	0,300	Valid
7	0.593	0,300	Valid
8	0.540	0,300	Valid

Sumber : Kuesioner (data yang diolah)

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Kuesioner Modal Intelektual

No. Pernyataan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
1	0.381	0.300	Valid
2	0.632	0.300	Valid
3	0.56	0.300	Valid
4	0.768	0.300	Valid
5	0.679	0.300	Valid
6	0.678	0.300	Valid
7	0.477	0.300	Valid

Sumber : Kuesioner (data yang diolah)

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Kinerja Dosen

No. Pernyataan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
1	0,433	0.300	Valid
2	0,475	0.300	Valid
3	0,622	0.300	Valid
4	0,762	0.300	Valid
5	0,841	0.300	Valid
6	0,585	0.300	Valid
7	0,757	0.300	Valid
8	0,589	0,300	Valid

Sumber : Kuesioner (data yang diolah)

Uji Reliabilitas

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Kuesioner	Koefisien Reliabilitas	Nilai kritis	Keterangan
Implementasi Budaya PIQIE	0.745	0,70	reliabel
Modal Intelektual	0.771	0,70	reliabel
Kinerja Dosen	0.815	0,70	reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan pada ketiga variabel sudah anda karena memiliki koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,70.

Rancangan Analisis

Analisis Deskriptif (Kualitatif)

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \quad X \ 100\%$$

Tabel 3.9

Kriteria Persentase Skor Tanggapan Responden Terhadap Skor Ideal

No.	% Jumlah Skor Tanggapan Responden	Kriteria
1.	20.00% – 36.00%	Tidak Baik
2.	36.01% – 52.00%	Kurang Baik
3.	52.01% – 68.00%	Cukup Baik
4.	68.01% – 84.00%	Baik
5.	84.01% – 100 %	Sangat Baik

Sumber : Umi Narimawati (2007:85)

Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

$$Means\ of\ Interval = \frac{Desinsity\ at\ lower\ limit - Density\ at\ upper\ limit}{Area\ under\ upper\ limit - Area\ under\ lower\ limit}$$

Analisis Korelasi

$$r = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2\}\{n(\sum yi^2) - (\sum yi)^2\}}}$$

Dimana:

r= koefisien korelasi

x= implementasi budaya PIQIE

y= modal intelektual

z= kinerja dosen

n= jumlah responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada tabel 3.10

Tabel 3.10

Tingkat Keeratan Korelasi

0 – 0.20	Sangat rendah (hampir tidak ada hubungan)
0.21 – 0.40	Korelasi yang lemah
0.41 – 0.60	Korelasi sedang
0.61 – 0.80	Cukup Tinggi
0.81 – 1	Korelasi Tinggi

Sumber : Syahri Alhusin (2003:157)

Analisis Determinasi

$Kd = r^2 \times 100\%$

Dimana :

d = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Implementasi Budaya PIQIE di Universitas Komputer Indonesia.
2. Bagaimana Modal Intelektual di Universitas Komputer Indonesia.
3. Bagaimana Kinerja Dosen di Universitas Komputer Indonesia.
4. Apakah Implementasi Budaya PIQIE berpengaruh terhadap Kinerja Dosen.
5. Apakah Modal Intelektual berpengaruh terhadap Kinerja Dosen

Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi.

Pengujian Secara Parsial

Melakukan uji-t, unutk menguji hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat hipotesis sebagai berikut:

Rumus uji-t yang digunakan adalah:

$$t_i = \frac{P_{YX1}}{\sqrt{\frac{(1 - R^2_{XY.....Xk})CRii}{(n-k-1)}}} \quad I = 1,2,3.....,5$$

Hasilnya dibandingankan dengan tabel t untuk derajat bebas n-k-1 dengan taraf signifikansi 5%.

Hipotesis

H1 : β1= 0, Implementasi Budaya PIQIE tidak berpengaruh terhadap Kinerja Dosen.

H1 : β1 ≠ 0, Implementasi Budaya PIQIE berpengaruh terhadap Kinerja Dosen.

H2 : β2 = 0, Modal Intelektual tidak bepengaruh terhadap Kinerja Dosen.

H2 : β2 ≠ 0, Modal Intelektual berpengaruh terhadap Kinerja Dosen.

Kriteria pengujian :

H_0 ditolak apabila t_{hitung} < dari t_{tabel} (α = 0,05)

Jika menggunakan tingkat kekeliruan (α = 0,01) untuk diuji dua pihak, maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut:

a. Jika t hitung ≥ t_{tabel} maka H0 ada didaerah penolakan, berarti Ha diterima artinya antara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.
b. Jika t hitung ≤ t_{tabel} maka H0 ada di daerah penerimaan, berarti Ha ditolak artinya antara variabel X dan variabel Y tidak ada hubungannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden yang terlibat dalam penelitian yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir, dari seluruh sampel dosen tetap berjumlah sebanyak 60 orang yang diteliti, semuanya dapat mengisi dan mengembalikan kuesioner yang diberikan.

Dilihat mayoritas dosen di Universitas Komputer Indonesia berada pada usia 25-35 tahun dengan persentase 60%, dan sisanya 28,3% berada pada usia 36-45 tahun dan hanya 11,7% dosen yang berusia kurang dari 25 tahun. Hal ini menunjukan bahwa Universitas Komputer Indonesia memproitaskan dalam perekrutan dosen dengan usia produktif. Maka universitas dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka melalui pelatihan. Sebab, prestasi kerja individu dosen dapat memberikan dampak pada peningkatan produktivitas universitas.

Dilihat mayoritas dosen di Universitas Komputer Indonesia memiliki masa kerja antara 0-10 tahun, yaitu sebesar 86.7%. Disusul kemudian responden yang memiliki masa kerja antara lebih dari 10 tahun sebesar 13.3%. Dilihat dari masa kerja dosen lebih banyak yang memliki masa kerja 0-10 tahun, hal ini menguatkan bahwa dosen di universitas komputer indonesia memiliki tingkat komitmen yang baik .

Dilihat mayoritas dosen di Universitas Komputer Indonesia memiliki pendidikan sarjana, yaitu sebesar 66.7%. Disusul kemudian responden yang memiliki pendidikan pascasarjana, yaitu sebesar 26.7% dan hanya 6.7% dosen yang memiliki pendidikan diploma. Hal ini menunjukkan bahwa Universitas Komputer Indonesia memproitaskan dalam perekrutan dosen dengan standar pendidikan sarjana.

Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif Implementasi Budaya PIQIE

Bahwa hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel implementasi budaya PIQIE sebesar 74,33 berada pada interval 68-84. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa implementasi budaya PIQIE pada Universitas Komputer Indonesia secara umum berada adalam kategori baik.

Analisis Deskriptif Modal Intelektual

Hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel Modal Intelektual sebesar 75,42 berapa pada interval 68-84. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa modal intelektual pada Universitas Komputer Indonesia secara umum berada dalam kategori baik.

Analisis Deskriptif Kinerja Dosen

Hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel Kinerja Dosen sebesar 70 berapa pada interval 68-84. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa modal intelektual pada Universitas Komputer Indonesia secara umum berada dalam kategori baik.

Analisis Korelasi

Tabel 4.22

Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,273	1,867		3,360	,001
	Budaya PIQIE (X1)	,340	,096	,423	3,541	,001
	Modal Intelektual (X2)	,303	,119	,305	2,556	,013

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen (Y)

Dari tabel di atas diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 6{,}273 + 0{,}340X_1 + 0{,}303X_2$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

a. Konstanta sebesar 6,273 menyatakan bahwa jika implementasi budaya PIQIE dan modal intelektual bernilai 0 (nol) dan tidak ada perubahan, maka kinerja dosen akan bernilai sebesar 6,273.
b. Nilai variabel X_1 yaitu implementasi budaya PIQIE memiliki koefisien regresi sebesar 0,340, artinya jika implementasi budaya PIQIE meningkat,

sementara modal intelektual konstan, maka kinerja dosen akan meningkat sebesar 0,340.

c. Nilai variabel X_2 yaitu modal intelektual memiliki koefisien regresi sebesar 0,303, artinya jika modal intelektual meningkat, sementara budaya PIQIE konstan, maka kinerja dosen akan meningkat sebesar 0,303.

Uji Normalitas

Tabel 4.23

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Implementasi_ Budaya_PIQIE	Modal_Intelektual	Kinerja_Dosen
N		60	60	60
Normal Parameters[a,b]	Mean	29.73333	26.40000	28.00000
	Std. Deviation	2.550285	1.852163	1.957168
Most Extreme Differences	Absolute	.180	.140	.129
	Positive	.180	.140	.105
	Negative	-.115	-.127	-.129
Kolmogorov-Smirnov Z		1.393	1.082	.996
Asymp. Sig. (2-tailed)		.041	.192	.274

Dari tabel Ouput normalitas dengan metode Kolmogorov–Smirnov diatas dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. pada variabel implementasi budaya PIQIE berada di angka 0.41 , atau berada diatas ketentuan normal yaitu 0.05. Maka dari nilai tersebut dapat dikatakan bahwa data diatas dapat digunakan karena variabel residu berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.24
Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.003		
	Implementasi_Budaya_PIQIE	.001	.716	1.396
	Modal_Intelektual	.005	.716	1.396

a. Dependent Variable: Kinerja_Dosen

Dari tabel output SPSS diatas dapat dilihat bahwa besarnya VIF dari kedua variabel independen atau variabel bebas dari penelitian ini, yaitu Implementasi budaya PIQIE dan Modal Intelektual bernilai 1.396 atau bernilai kurang dari 10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam data.

Uji Heteroskedastistas

Tabel 4.25
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.156	2.182		2.363	.022
	Implementasi_Budaya_PIQIE	-.168	.067	-.368	-2.510	.015
	Modal_Intelektual	.027	.092	.043	.292	.772

a. Dependent Variable: Abs_res

Dari Output diatas , dapat dilihat bahwa tidak adanya data yang signifikan dari kedua variabel bebas. Hal ini bisa dilihat dari nilai p – value (Sig) yang lebih besar dari 0. 05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini.

Uji Autokorelasi

Tabel 4.26
Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	Durbin-Watson
1	1.368

b. Dependent Variable: Kinerja_Dosen

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1.368. Karena nilai DW berada di antara dU (0,5052) < DW (1.368) < 4 – dU (1. 4948), maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi dalam data , karena batas DW lebih besar dari angka dU, dan nilai DW yaitu sebesar 1.368 berada diantara nilai dU dan 4 - dU.

Analisis Korelasi

Tabel 4.28
Analisis Korelasi

Model Summary[b]

Model	Durbin-Watson
1	1.368

b. Dependent Variable: Kinerja_Dosen

Berdasarkan tabel output di atas terlihat bahwa nilai koefisein korelasi yang diperoleh antara implementasi budaya PIQIE (X_1), modal intelektual (X_2), dengan kinerja dosen (Y) adalah sebesar 0,638. Nilai korelasi bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah searah. Berdasarkan kriteria interpretasi koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar 0,638 termasuk dalam kategori hubungan yang kuat, berada pada interval 0,600 – 0,799.

Analisis Determinasi

Tabel 4.29
Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,638[a]	,407	,386	1,95744

a. Predictors: (Constant), Modal Intelektual (X2), Budaya PIQIE (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Dosen (Y)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa R-*square* sebesar 0,407 atau 40,7%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa implementasi budaya PIQIE dan modal intelektual secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap variabel kinerja dosen sebesar 40,7%. Sedangkan sisanya sebesar 100% - 40,7 = 59,3% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

1. **Pengujian Hipotesis Parsial X_1**

H_0 : $\beta_1 \leq 0$, implementasi budaya PIQIE tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen.

H_1 : $\beta_1 > 0$, implementasi budaya PIQIE memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen.

Dengan taraf signifikansi 0,05

Kriteria : Tolak H_0 jika t hitung > t tabel, terima dalam hal lainnya

Dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji hipotesis parsial X_1 sebagai berikut:

Tabel 4.30
Pengujian Koefisien Regresi Secara Parsial X_1

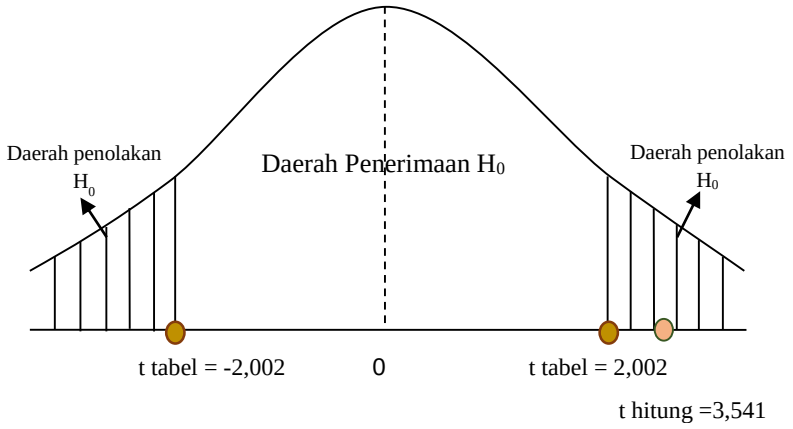
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,273	1,867		3,360	,001
	Budaya PIQIE (X1)	,340	,096	,423	3,541	,001
	Modal Intelektual (X2)	,303	,119	,305	2,556	,013

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen (Y)

Dari tabel output di atas, dapat dilihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh variabel implementasi budaya PIQIE (X_1) adalah sebesar 3,541. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan α=0,05, df=n-k-1=60-2-1=57, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar (2,002). Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh variabel implementasi budaya PIQIE (X_1) sebesar 3,541 > t tabel (2,002), sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara parsial, implementasi budaya PIQIE memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen.

Berdasarkan uji hipotesis tersebut dapat digambarkan daerah penolakan dan penerimaan H_0 pada uji parsial sebagai berikut :



Gambar 4.2 Penolakan dan Penerimaan H_0 Implementasi Budaya PIQIE Terhadap Kinerja Dosen

2. Pengujian Hipotesis Parsial X_2

$H_0 : \beta_2 \leq 0$, modal intelektual tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen.

$H_1 : \beta_2 > 0$, modal intelektual memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen.

Dengan taraf signifikansi 0,05

Kriteria : Tolak H_0 jika t hitung > t tabel, terima dalam hal lainnya

Dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji hipotesis parsial X_2 sebagai berikut:

Tabel 4.31
Pengujian Koefisien Regresi Secara Parsial X_2

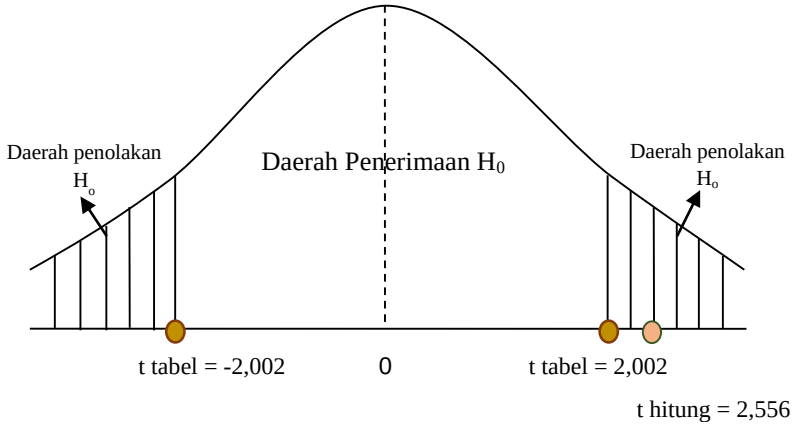
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,273	1,867		3,360	,001
	Budaya PIQIE (X1)	,340	,096	,423	3,541	,001
	Modal Intelektual (X2)	,303	,119	,305	2,556	,013

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen (Y)

Dari tabel output di atas, dapat dilihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh variabel modal intelektual (X_2) adalah sebesar 2,556. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan α=0,05, df=n-k-1=60-2-1=57, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar (2,002). Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh variabel modal intelektual (X_2) sebesar 2,556 < t tabel (2,002), sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara parsial, modal intelektual memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen.

Berdasarkan uji hipotesis tersebut dapat digambarkan daerah penolakan dan penerimaan H_0 pada uji parsial sebagai berikut:



Gambar 4.3 Penolakan dan Penerimaan H_0 Modal Intelektual Terhadap Kinerja Dosen

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Implementasi budaya PIQIE di Universitas Komputer Indonesia sudah berjalan dengan baik, dapat dilihat dari sistematika pengajaran, sikap terhadap mahasiswa, kesiapan mengajar dan kemampuan mengajar para dosen. Implementasi Budaya PIQIE memiliki 5 indikator diantaranya *Professionalism*, *Integrity*, *Quality*, *Information and Technology*, dan *Excellence*. Pada indikator *Integrity* berada pada kategori sangat baik. Namun pada indikator *Professionalism, Quality* dan *Excellence* berada pada kategori baik. Sedangkan untuk *Information and Technology* berada pada kategori cukup baik.
2. Modal intelektual yang dimiliki semua dosen Universitas Komputer Indonesia umumnya sudah baik, dapat dilihat dari kemampuan dosen dalam memberikan materi yang mudah dimengerti oleh mahasiswa, dosen mengajar sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan danpencapaian tujuan dalam mengajar. Modal intelektual memiliki 3 indikator diantaranya Kompetensi, Komitmen dan Pengendalian pekerjaan. Namun pada indikator kompetensi berada pada kategori cukup baik.

3. Kinerja dosen Universitas Komputer Indonesia memiliki 5 indikator, di antaranya kemampuan, insiatif, ketepatan waktu, kualitas hasil kerja dan komunikasi. Indikator ketepatan waktu, kualitas hasil kerja dan komunikasi berada pada kategori baik. Namun pada indikator kemampuan dan inisiatif berada pada kategori cukup baik.
4. Implementasi budaya PIQIE berpengaruh terhadap kinerja dosen yang berada pada kategori baik, yakni semakin baik implementasi budaya PIQIE maka semakin baik juga terhadap kinerja dosen.
5. Modal intelektual berpengaruh terhadap kinerja dosen yang berada pada kategori baik, yakni semakin baik modal intelektual dosen maka semakin baik pula kinerja dosen.

Saran

1. Diharapkan kepada universitas untuk dapat memberikan pengajaran kepada dosen tentang ilmu pengetahuan teknologi. Guna mempermudah dosen dalam mendapatkan materi atau informasi tambahan untuk bahan mengajar, contohnya seperti mencari buku di *google books* dan *www.scribd.com*.
2. Dosen Universitas Komputer Indonesia dalam kegiatan perkuliahan diharapkan dapat menyampaikan materi dengan cara yang jelas dan dapat dipahami, mampu mereduksi pengetahuan sampai pada komponen-komponen yang paling sederhana, mengaitkan (teori, prinsip-prinsip dan konsep-konsep) pada penerapan praktis, memberikan umpan balik secara teratur dengan cara yang mendorong mahasiswa belajar.
3. Dosen Universitas Komputer Indonesia sebaiknya memberikan metode yang menarik untuk mahasiswa, agar mahasiswa tidak merasa bosan dan dapat lebih aktif lagi dalam mengikuti perkuliahan sehingga dapat menciptakan suasana belajar mengajar yang nyaman.
4. Diharapakan kepada universitas, fakultas, jurusan dan program studi untuk dapat mengadakan sosialisasi rutin kepada seluruh dosen di Universitas Komputer Indonesia tentang budaya PIQIE. Sehingga seluruh dosen dapat memahami dan menjalankan budaya tersebut.

5. Agar dapat memenuhi standar kompetensi dosen untuk menunjang tercapainya kinerja yang optimal, diperlukan terus meningkatkan kemampuan dan keterampilan melalui berbagai pelatihan, seminar ataupun *workshop*.