

## Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bosowa Propertindo Makassar

Muhammad Hidayat<sup>1)</sup>, Dwi Fitria Azzahra<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia

<sup>2)</sup> Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Sultan Alauddin Makassar

<sup>1)</sup> [hidayat2401@yahoo.com](mailto:hidayat2401@yahoo.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh intellectual capital terhadap kinerja karyawan di PT. Bosowa Propertindo Makassar, untuk mendapatkan hasil yang maksimal penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yaitu pendekatan yang bertujuan menentukan ada atau tidaknya hubungan diantara variabel-variabel yang diteliti. Penelitian ini tergolong field research dan library research, dimana data dikumpulkan dengan metode observasi, wawancara, dokumentasi, dan penelusuran referensi dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, korelasi linear berganda, koefisien determinasi, serta uji-F dan uji-t.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Intellectual Capital terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bosowa Propertindo Makassar. Implikasi dari penelitian ini adalah: 1) Keberadaan Intellectual Capital dalam suatu perusahaan cukup mempengaruhi kinerja para karyawan dalam perusahaan tersebut, sehingga semakin baik perusahaan mampu mengelola Intellectual Capital yang mereka miliki, maka akan semakin besar pula produktivitas yang akan dihasilkan oleh perusahaan yang bersangkutan. 2) Manajemen perusahaan perlu meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya (human capital) dan memilih sumber daya manusia yang berkompoten agar memberikan nilai tambah yang besar bagi perusahaan, melengkapi infrastruktur pendukung (structural capital) yang dapat mendukung sumber daya manusia berfungsi, serta menjaga dan lebih meningkatkan hubungan baik antara perusahaan dengan para mitra internal maupun eksternalnya (relational capital), sehingga apabila nilai Intellectual Capital (human capital, structural capital, dan relational capital) meningkat, maka akan meningkatkan pula kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.

**Kata Kunci :** Intellectual Capital, Prestasi Kerja

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of intellectual capital on employee performance at PT. Bosowa Propertindo Makassar, to get maximum results this research uses a type of quantitative research with an associative approach, namely an approach that aims to determine whether there is a relationship between the variables studied. This research is classified as field research and library research, where data is collected by observation, interview, documentation, and reference search methods using multiple linear regression analysis, multiple linear correlation, coefficient of determination, and F-test and t-test.*

*The results of this study indicate that there is a positive and significant influence between Intellectual Capital on Employee Performance at PT. Bosowa Propertindo Makassar. The implications of this study are: 1) The existence of Intellectual Capital in a company is enough to affect the performance of employees in the company, so that the better the company is able to manage the Intellectual Capital they have, the greater the productivity will be generated by the company concerned. 2) The management of the company needs to improve the capacity of its human capital (human capital) and select competent human resources so as to provide great added value for the company, complement supporting infrastructure (structural capital) that can support functioning human resources, and maintain and further improve good relations between the company and its internal and external partners (relational capital), so that if the value of Intellectual Capital (human capital, structural capital, and relational capital) increases, it will also improve employee performance and company performance.*

**Keywords:** Intellectual Capital, Job Performance

## I. PENDAHULUAN

Tantangan perubahan lingkungan global telah bergejolak dan berdampak pada kehidupan bisnis di Indonesia, salah satu pertandanya adalah munculnya perusahaan-perusahaan berskala Internasional di Indonesia, kemunculan organisasi-organisasi perdagangan dunia seperti pasar bersama UE (Uni Eropa), AFTA (*Asean Free Trade Area*), ACFTA (*Asean China Free Trade Agreement*) yang telah dimulai di awal 2010 lalu dan bahkan organisasi perdagangan dunia (WTO) merupakan fakta konkret yang harus dihadapi oleh para pebisnis Indonesia serta MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) yang seperti kita ketahui sedang dihadapi sekarang ini. Di samping itu berkembangnya *e-business*, *e-travel*, *e-banking*, *e-library* dan ekonomi berbasis ilmu pengetahuan (*knowledge based economic*) adalah perubahan dalam tatanan bisnis, dan semuanya merupakan peluang sekaligus tantangan yang harus diantisipasi ke depan.

Salah satu upaya organisasi untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan tersebut, maka organisasi harus menyediakan sumber daya yang memiliki kompetensi dan kapabilitas. Yang dimaksud dengan sumber daya yang memiliki kompetensi dan kapabilitas yaitu sumber daya yang mampu melakukan tugas atau aktivitasnya dengan terkoordinir demi pencapaian tujuan perusahaan (O'Regan et al, dkk dalam Fransisca Mulyono, 2013). Ada satu hal penting yang menambah bobot pentingnya kapabilitas organisasi yaitu sifatnya yang stabil, tidak berubah cepat, sehingga memampukannya membuat organisasi mencapai posisi kompetitif yang berbeda dengan organisasi lainnya (Schienstock dalam Fransisca Mulyono, 2013). Baik tidaknya kapabilitas perusahaan yang merupakan salah satu penentu kinerja perusahaan memiliki hubungan positif dengan sumber daya yang dimiliki perusahaan, ketika sumber daya yang dimiliki perusahaan baik, maka kapabilitas perusahaan juga akan baik yang pada gilirannya akan mengarah kepada pemilihan *competitive advantage*.

Salah satu sumber daya yang harus memiliki kompetensi dan kapabilitas yaitu sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aset *Intellectual Capital* (modal intelektual) yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Istilah *Intellectual Capital* memiliki arti lebih dari sekedar kecerdasan (*intellect*) yang dimiliki oleh perusahaan, dimana *Intellectual Capital* merupakan sebuah proses ideologis untuk mencapai tujuan perusahaan (Bontis dalam Ivan Giovanni Hermanus dan Evelyn, 2013). *Intellectual Capital* (modal intelektual) adalah proses penciptaan nilai melalui pengetahuan dan informasi yang diaplikasikan pada pekerjaan (Williams dalam Damar Asih Dwi Rachmawati, 2012). Sifat dari *Intellectual Capital* tidak sama dengan aset yang dikenal pada umumnya karena sifat dari *Intellectual Capital* adalah tidak berwujud (Marr dan Schiuma dalam Cecilya Gunawan dan Yuliawati Tan, 2013).

Pada umumnya para peneliti membagi *Intellectual Capital* menjadi tiga komponen utama, yaitu: *Human Capital (HC)*, *Structural Capital (SC)*, dan *Relational Capital (RC)* (Fernando Pardede dalam Sarrah Arifah dan Henny Medyawati, 2011). Secara sederhana *Human Capital (HC)* dapat diartikan sebagai nilai ekonomi dari SDM yang terkait dengan kemampuan, pengetahuan, ide-ide, inovasi, energi dan komitmennya. (Schermerhon dalam Sarrah Arifah dan Henny Medyawati, 2011). Elemen *Intellectual Capital* selanjutnya adalah *Structural Capital*. *Structural Capital (SC)* merupakan pengetahuan dalam organisasi yang *independent* atau dengan kata lain dapat diartikan sebagai pengetahuan yang tetap tinggal dalam suatu organisasi meskipun pekerjanya meninggalkan organisasi tersebut, sedangkan elemen yang terakhir adalah *Relational Capital (RC)*, yaitu hubungan yang harmonis/ *association network* yang dimiliki oleh perusahaan dengan para mitranya, baik yang berasal dari para pemasok yang handal dan berkualitas, berasal dari pelanggan yang loyal dan merasa puas akan pelayanan perusahaan yang bersangkutan, berasal dari hubungan perusahaan dengan pemerintah maupun dengan masyarakat sekitar (Fernando Pardede dalam Sarrah Arifah dan Henny Medyawati, 2011).

Perusahaan yang ingin berkembang harus melakukan perbaikan kinerja. Dimana perbaikan kinerja merupakan proses transformasi kondisi kinerja saat ini menuju pada kondisi kinerja yang lebih baik di masa yang akan datang, dengan melakukan perbaikan kinerja diharapkan tujuan perusahaan di masa depan dapat dicapai dengan lebih baik lagi (Wibowo, 2014), maka dari itu perlu adanya perbaikan kinerja karyawan sebagai upaya untuk mengimplementasikan *Intellectual Capital* perusahaan yang diwujudkan dalam visi dan misi perusahaan yaitu meningkatkan pendapatan perusahaan yang ditempuh dengan cara mengoptimalkan kinerja para karyawannya yang nantinya berujung pada tercapainya efektivitas kinerja perusahaan.

Modal Intelektual (*Intellectual Capital*) sebagai salah satu faktor yang sangat penting dalam pengembangan lembaga atau perusahaan. Dimana pengembangan dan peningkatan modal intelektual ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan tersebut dapat pula mempengaruhi

perkembangan kinerja lembaga atau perusahaan. Selain itu, Modal intelektual (*intellectual capital*) sangat penting bagi perusahaan karena dapat mengetahui sejauh mana kemajuan dan kemampuan yang dimiliki oleh para karyawannya (Helmiatin, 2015: 57). Peranan modal intelektual sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dalam jangka panjang akan mempengaruhi kinerja organisasi. Modal intelektual dapat digunakan organisasi untuk menciptakan kinerja yang diharapkan dan sebagai alat evaluasi kinerja karyawan untuk menciptakan karyawan yang *survive* terhadap kebutuhan organisasi ke depan (Helmiatin, 2015: 52), sebagaimana penelitian yang telah dilakukan oleh Ulum (2008) menyatakan bahwa *human capital*, *structural/organizational capital*, dan *relational capital* mempengaruhi secara positif kinerja karyawan yang akan berpengaruh pula pada kinerja dan produktivitas organisasi (Yuli Ramanda dan Bustari Muchtar, 2014: 2). Hal ini membuktikan bahwa komponen modal manusia (*human capital*), modal struktural (*structural capital*), dan modal hubungan (*relational capital*) yang termasuk di dalam modal intelektual (*intellectual capital*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## II. KAJIAN TEORI

### *Intellectual Capital*

*Intellectual Capital* (modal intelektual) didefinisikan sebagai sumber daya berupa material intelektual, pengetahuan dan informasi yang tersedia pada perusahaan yang menghasilkan *asset* bernilai tinggi dan manfaat ekonomi di masa mendatang bagi perusahaan (Stewart dalam Rousilita Suhendah, 2012: 6), atau bisa dikatakan sebagai sebuah kolaboratif otak dan pengemasan pengetahuan yang bermanfaat (Wiwit Hariyanto dan Sigit Hermawan, 2015: 3).

*Intellectual Capital* juga sebagai kombinasi dari *asset* tidak berwujud meliputi pasar, *intellectual property*, sumber daya manusia, dan infrastruktur yang menjalankan fungsinya dalam perusahaan (Brooking dalam Rousilita Suhendah, 2012: 6). Berdasarkan definisi tersebut diatas, maka *Intellectual Capital* dapat dianggap sebagai modal maya (*asset* tidak berwujud) dalam organisasi yang bersumber dari pengetahuan pekerja yang dapat digunakan untuk menciptakan keunggulan bersaing dalam menjalankan usaha maupun memilih menggunakan serta mengembangkan teknologi yang cenderung terus berkembang semakin canggih di masa depan (Sukarman Purba, 2009: 153-154).

Pada umumnya para peneliti membagi *Intellectual Capital* menjadi tiga komponen, yaitu: *Human Capital (HC)*, *Structural Capital (SC)*, dan *Relational Capital (RC)* (Fernando Pardede dalam Sarrah Arifah dan Henny Medyawati, 2011: 02). Berikut penjelasan masing-masing komponen *Intellectual Capital*:

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

Modal Manusia atau *Human Capital* adalah unsur yang paling penting dari *Intellectual Capital*, karena merupakan daya saing bagi perusahaan (Usup Riassy Christa, 2013: 5). *Human Capital* menjadi sumber daya yang paling penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya ini merupakan sumber daya yang utama dalam proses produksi perusahaan, dimana *Human Capital* dapat mendukung terciptanya modal struktural (*structural capital*) dan modal hubungan (*relational capital*) yang menjadi inti dari kekayaan intelektual (Rousilita Suhendah, 2012: 22). *Human Capital* mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut.

*Human Capital* meliputi pengetahuan dari masing-masing individu di suatu organisasi yang ada pada pegawainya (Bontis dkk dalam Rousilita Suhendah, 2012: 7). Pengetahuan tersebut berasal dari indikator-indikator *human capital* seperti: *personality*, *skill*, *experience*, *commitment*, dan *education* (Divianto, 2010: 82 dan 87).

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

*Structural Capital* adalah sarana dan prasarana yang mendukung karyawan untuk menciptakan kinerja yang optimum, meliputi kemampuan organisasi menjangkau pasar, *hardware*, *software*, *database*, struktur organisasi, *patent*, *trademark*, dan segala kemampuan organisasi untuk mendukung produktivitas karyawan (Bontis dalam Rousilita Suhendah, 2012: 8).

*Structural Capital* sebagai mediator dan fasilitator pemberdayaan *human capital* melalui sebuah proses transformasi pengetahuan-pengetahuan nilai (*value creation*) yang memiliki kemampuan signifikan mempengaruhi peningkatan kinerja individual karyawan sehingga mampu mencapai kinerja efektif, dengan asumsi bahwa ketersediaan infrastruktur dan pembiayaan mendukung (Usup Riassy Christa, 2013: 5).

Apabila seseorang memiliki tingkat intelektualitas yang tinggi, namun organisasi memiliki sistem dan prosedur yang buruk maka modal intelektual yang dimiliki secara keseluruhan tidak dapat mencapai kinerja secara optimal dan potensi yang ada tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal, sedangkan sebuah organisasi dengan modal struktural yang kuat akan memiliki budaya yang mendukung dan memungkinkan individu untuk mencoba banyak hal, juga untuk gagal, belajar dan untuk mencobanya lagi (Bontis dalam Wiwit Hariyanto dan Sigit Hermawan, 2015: 7). Adapun indikator-indikator *structural capital* yang terdiri dari: *management processes, information-technology system, organization routines, corporate procedure, dan corporate culture* (IFAC dan CIMA dalam Wiwit Hariyanto dan Sigit Hermawan, 2015: 5-6).

#### **Modal Hubungan (*Relational Capital/RC*)**

*Relational Capital* merupakan hubungan yang harmonis atau *association network* yang dimiliki oleh perusahaan dengan para mitranya, baik yang berasal dari para pemasok yang handal dan berkualitas, berasal dari pelanggan yang loyal dan merasa puas akan pelayanan perusahaan yang bersangkutan, berasal dari hubungan perusahaan dengan pemerintah maupun dengan masyarakat sekitar (Fernando Pardede dalam Sarrah Arifah dan Henny Medyawati, 2011: 2).

Selain itu, *Relational Capital* juga diartikan sebagai pengetahuan yang dikumpulkan oleh perusahaan sebagai hasil dari pertukaran pengetahuan dengan pihak ketiga dan potensi akumulasi pengetahuan masa depan sebagai hasil dari pertukaran tersebut (Ordonez de Pablos dalam Yuli Ramanda dan Bustari Muchtar, 2014: 4).

Tema utama dari *Relational Capital* adalah tingkat saling percaya, rasa hormat dan persahabatan yang timbul dari interaksi yang erat antara mitra internal dan eksternal (Kale et al dalam Yuli Ramanda dan Bustari Muchtar, 2014: 5). Indikator-indikator *relational capital* terdiri dari: *stakeholders relation, corporate reputation, distribution channel, environmental activities, dan social networks* (Marr dan CIMA dalam Wiwit Hariyanto dan Sigit Hermawan, 2015: 5 dan 7).

#### **Kinerja Karyawan**

Secara umum kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong dan Baron dalam Wibowo, 2014: 7). Selanjutnya kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Helmiatin, 2015: 57), dengan demikian kinerja karyawan adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai karyawan dari pekerjaan tersebut. Untuk menjamin agar kinerja karyawan dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen kinerja dalam pelaksanaan aktivitasnya. Dimana hakikat manajemen kinerja adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Manfaat manajemen kinerja bagi individu atau karyawan antara lain: memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil baik, membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja karyawan, peluang menggunakan waktu secara berkualitas, dasar objektivitas dan kejujuran untuk mengukur kinerja karyawan, dan memformulasi tujuan dan rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijalankan (Wibowo, 2014: 12). Tujuan manajemen kinerja bagi karyawan yaitu menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi (Wibowo, 2014: 44).

#### ***Hubungan Intellectual Capital dengan Kinerja Karyawan***

##### **Hubungan *Human Capital* dengan Kinerja Karyawan (X1 dengan Y)**

Literatur dari teori *resource based view* dan manajemen sumber daya manusia strategik menyatakan bahwa *human capital* yang spesifik dalam suatu organisasi adalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dari suatu organisasi (Barney dan Peteraf dalam Muafi, 2010: 218). Selanjutnya, *human capital* seharusnya bernilai, jarang, dan tidak mudah ditiru. Hal ini dikarenakan *human capital* akan memberikan dampak positif dalam peningkatan kinerja karyawan (Muafi, 2010: 225).

##### **Hubungan *Structural Capital* dengan Kinerja Karyawan (X2 dengan Y)**

Ditinjau dari tingkat analisis organisasional, maka *structural capital* akan berhubungan dengan *business performance*. Jika suatu organisasi dapat mengkodifikasikan pengetahuan organisasi dan mengembangkan *structural capital* maka akan dapat menghasilkan keunggulan bersaing yang bertahan lama. Keunggulan tersebut secara relatif dapat menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi (Bontis dalam Divianto, 2010: 83).

Berdasarkan *resource based theory*, bahwa salah satu unsur *intellectual capital* yaitu *organizational/structural capital* yang dimiliki perusahaan mampu menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Yuli Ramanda dan Bustari Muchtar, 2014: 8), sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan Helmiatin (2015) di salah satu Universitas terbuka di Indonesia menyatakan bahwa secara umum sistem dan prosedur Universitas terbuka sangat mendukung karyawan untuk berprestasi dalam menjalankan kegiatannya. Berbagai sarana dan prasarana yang menunjang seperti komputer dan akses informasi terbuka luas bagi seluruh karyawan Universitas terbuka serta dukungan dari organisasi terkait pengembangan ide-ide baru karyawan mampu menunjang peningkatan kinerja karyawan.

#### **Hubungan Relational Capital dengan Kinerja Karyawan (X3 dengan Y)**

*Relational Capital* didefinisikan sebagai hubungan yang menghasilkan tingkat saling percaya, rasa hormat, dan persahabatan yang timbul dari interaksi yang erat antara mitra internal dan eksternal perusahaan (Kale et al dalam Yuli Ramanda dan Bustari Muchtar, 2014: 5).

Dimana apabila perusahaan mampu mengelola *relational capitalnya* dengan baik misalnya dengan membina hubungan yang harmonis antar atasan dan bawahan maupun antar sesama karyawan sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif, atau dengan memberikan kepuasan pada konsumen sehingga konsumen menjadi loyal kepada produk/ jasa perusahaan, atau apabila intensitas pasar perusahaan bagus dan mampu menciptakan hubungan yang baik dengan masyarakat sehingga perusahaan memiliki citra yang baik dimata masyarakat, maka *business performance* dan *employee performance* akan mudah untuk ditingkatkan (Wiwit Hariyanto dan Sigit Hermawan, 2015: 18).

### **III. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bosowa Propertindo Makassar dengan pendekatan secara kuantitatif *Populasi dalam penelitian ini* berjumlah 89 orang karyawan. sehingga sampel dalam penelitian ini adalah sampel sensus yaitu sampel yang berasal dari seluruh populasi penelitian. data dikumpulkan melalui Observasi, wawancara Kuisisioner, dokumentasi dan penelitian kepustakaan (*library research*), dengan sumber data primer dan sekunder.

#### **Uji Validitas dan Reliabilitas Data**

Untuk memastikan kualitas data maka dilakukan pengujian validitas konstruksi (*construct validity*) dan pengujian validitas isi (*content validity*). Dimana untuk menguji validitas konstruksi (*construct validity*) digunakan pendapat dari para ahli, setelah instrumen dikonstruksi tentang aspek-aspek yang akan diukur dengan berlandaskan teori tertentu, maka selanjutnya dikonsultasikan dengan pendapat para ahli. Kemudian untuk pengujian validitas isi (*content validity*) dilakukan dengan membandingkan antara isi instrumen dengan isi atau rancangan yang telah ditetapkan. Selanjutnya Pengujian reliabilitas (tingkat konsistensi) instrumen dilakukan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu.

#### **Teknik Analisis Data**

Pelaksanaan analisa terhadap data-data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan software IBM SPSS Versi 23

#### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh modal intelektual (*intellectual capital*) yang terdiri dari modal manusia (*human capital*), modal struktural (*structural capital*), dan modal hubungan (*relational capital*) terhadap kinerja karyawan di PT. Bosowa Propertindo Makassar. Formulasi dari regresi linear berganda menurut (Sugiyono, 2014: 188) adalah sebagai berikut:

$$\gamma = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan:

$\gamma$	=	Kinerja Karyawan
$a$	=	Konstanta
$b_1, b_2, b_3$	=	Koefisien regresi
$x_1$	=	Human Capital
$x_2$	=	Structural Capital
$x_3$	=	Customer Capital
$e$	=	Error term (kesalahan pengganggu sebesar 5 %)

### Analisis Korelasi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk menghitung keeratan hubungan modal intelektual (*intellectual capital*) yang terdiri dari modal manusia (*human capital*), modal struktural (*structural capital*), dan modal hubungan (*relational capital*) terhadap kinerja karyawan di PT. Bosowa Propertindo Makassar. Formulasi korelasi linear berganda menurut (Sugiyono, 2014: 183) adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2] \cdot [n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi, dimana  $(-1 \leq r \leq +1)$

n = Banyaknya sampel/ jumlah responden uji coba

$\sum x$  = Jumlah skor tiap item variabel bebas (*independent*) dari seluruh responden uji coba

$\sum y$  = Jumlah skor total seluruh item variabel terikat (*dependent*) dari keseluruhan responden uji coba

Kriteria keeratan hubungan berdasarkan nilai koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Interval Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien Korelasi (R)	Kriteria
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Moderat
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 0,999	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2014: 184)

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi variabel modal intelektual (*intellectual capital*) yang terdiri dari modal manusia (*human capital*), modal struktural (*structural capital*), dan modal hubungan (*relational capital*) terhadap kinerja karyawan di PT. Bosowa Propertindo

### Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan peneliti adalah uji statistik *F-test* dan uji statistik *t-test* (Ghozali dalam Martina Dwi Puji Astri Ongkorahardjo dkk, 2008: 17) dimana: Uji Simultan (Uji-F) dilakukan untuk mengetahui pengaruh *intellectual capital* terhadap prestasi kerja secara simultan sementara Uji Parsial (Uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh *intellectual capital* secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.

## IV. HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas yang dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel ( $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ ) mengahsikan data bahwa seluruh item memiliki r hitung yang lebih besar jika dibanding dengan r tabel sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid. uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai cronbach alfa dengan standar 0,6 melalui perhitungan yang dilakukan menghasilkan nilai cronbach alf lebih tinggi dari 0,6 sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan reliabel

### Uji Regresi Linear Berganda

. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 2. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda**

Model	Understandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	--------------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.575	3.810		3.301	.001
Human Capital	.183	.082	.204	2.242	.028
Structural Capital	.224	.107	.257	2.085	.040
Relational Capital	.291	.107	.321	2.729	.008

Sumber Data: Hasil Perhitungan dengan SPSS, 2018

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 12,575 + 0,183X_1 + 0,224X_2 + 0,291X_3$$

Berdasarkan persamaan diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 12,575 artinya apabila variabel *human capital*, *structural capital*, dan *relational capital* = 0, maka kinerja karyawan di PT. Bosowa Propertindo Makassar adalah sebesar 12,575.
- $b_1 = 0,183$  artinya setiap perubahan atau kenaikan pada variabel *human capital* sebesar 1 satuan maka diharapkan kinerja karyawan di PT. Bosowa Propertindo Makassar adalah sebesar 0,183 dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- $b_2 = 0,224$  artinya setiap perubahan pada variabel *structural capital* sebesar 1 satuan, maka diharapkan kinerja karyawan di PT. Bosowa Propertindo Makassar adalah sebesar 0,224 dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- $b_3 = 0,291$  artinya setiap perubahan pada variabel *relational capital* sebesar 1 satuan, maka diharapkan kinerja karyawan di PT. Bosowa Propertindo Makassar adalah sebesar 0,291 dengan asumsi variabel lainnya tetap.

### Uji Korelasi Linear Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi linear berganda melalui program komputer yaitu SPSS for windows versi 16.0 diperoleh nilai koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Perhitungan Korelasi Linear Berganda dan Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 <sup>a</sup>	0.389	0.367	2.418

Sumber Data: Hasil Perhitungan dengan SPSS, 2018

Berdasarkan data diatas, maka diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,624. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan kuat variabel *human capital*, *structural capital*, dan *relational capital* terhadap kinerja karyawan di PT. Bosowa Propertindo Makassar.

### Koefisien Determinasi

Selanjutnya nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,389. Hasil ini menjelaskan bahwa 38,9% variasi tinggi rendahnya kinerja karyawan di PT. Bosowa Propertindo Makassar dipengaruhi oleh variabel *human capital*, *structural capital*, dan *relational capital*, sedangkan 61,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan peneliti adalah uji statistik *F-test* dan uji statistik *t-test*, dimana:

### Uji Simultan (Uji-F)

Uji simultan (Uji-F) digunakan untuk menguji signifikansi hipotesis pengaruh variabel independen yang terdiri dari: *human capital*, *structural capital*, dan *relational capital* terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan secara bersama-sama (simultan).

Formulasi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$  artinya tidak ada pengaruh signifikan secara simultan antara variabel *human capital*, *structural capital*, dan *relational capital* terhadap kinerja karyawan di PT. Bosowa Propertindo Makassar.

$H_0 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$  artinya ada pengaruh signifikan secara simultan antara variabel *human capital*, *structural capital*, dan *relational capital* terhadap kinerja karyawan di PT. Bosowa Propertindo Makassar.

Tabel 4. Nilai F-hitung dan signifikansi

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	316.155	3	105.385	18.022	.000 <sup>a</sup>
Residual	497.036	85	5.847		
Total	813.191	88			

Sumber Data: Hasil Perhitungan dengan SPSS, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel ( $18,022 > 2,71$ ) dan signifikan F lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), selanjutnya secara simultan variabel *human capital*, *structural capital*, dan *relational capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bosowa Propertindo Makassar,

#### Uji Parsial (Uji-t)

Berdasarkan hasil perhitungan nilai t-hitung dan signifikansinya diperoleh sebagai berikut:

Tabel 5. Nilai t-hitung dan signifikansi

Model	t-hitung	Sig.
(Constanta)	3.301	.001
1 Human Capital	2.242	.028
Structural Capital	2.085	.040
Relational Capital	2.729	.008

Sumber Data: Hasil Perhitungan dengan SPSS, 2018

Melalui tabel diatas terlihat secara sendiri sendiri (parsial) masing-masing variabel independent berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independent seperti dapat dilihat bahwa nilai signifikansi Human Capital sebesar 0,028 nilai ini dibawah nilai alfa sebesar 0,05, kemudian nilai signifikansi variabel structural capital sebesar 0,04 nilai ini juga dibawah nilai 0,05 dan untuk nilai signifikansi variabel relational Capital memiliki nilai sebesar 0,008 nilai ini juga dibawah nilai alfa 0,05 dengan demikian terbukti bahwa intelektual capital secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

#### Pembahasan

Melalui hasil penelitian di atas terdapat beberapa hal yang dapat dibahas terkait dengan implikasi dari temuan penelitian mengenai Pengaruh *Intellectual Capital* terhadap Kinerja Karyawan yang mencakup:

1. Keberadaan *Intellectual Capital* dalam suatu perusahaan mampu mempengaruhi kinerja para karyawan dalam perusahaan tersebut, sehingga semakin baik perusahaan mampu mengelola *Intellectual Capital* yang mereka miliki, maka akan semakin besar pula produktivitas yang akan dihasilkan oleh perusahaan yang bersangkutan.
2. Manajemen perusahaan perlu meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya (*human capital*) dan memilih sumber daya manusia yang berkompeten agar memberikan nilai tambah yang besar bagi perusahaan, melengkapi infrastruktur pendukung (*structural capital*) yang dapat mendukung sumber daya manusia berfungsi, serta menjaga dan lebih meningkatkan hubungan baik antara perusahaan

dengan para mitra internal maupun eksternalnya (*relational capital*), sehingga apabila nilai *Intellectual Capital* (*human capital*, *structural capital*, dan *relational capital*) meningkat, maka akan meningkatkan pula kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Perusahaan yang memiliki visi ke depan harus memiliki strategi yang tepat dalam pengembangan *intellectual capital* yang dimiliki oleh perusahaan karena dalam konteks persaingan global hanya perusahaan yang memiliki organisasi yang berkualitas yang akan tetap mampu bertahan dan mengambil peran dalam persaingan yang semakin kompleks dan sangat dinamis sekarang ini.

## V. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dengan 89 orang responden mengenai Pengaruh *Intellectual Capital* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bosowa Propertindo Makassar dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian, *Human Capital* (modal manusia) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bosowa Propertindo Makassar.
2. Berdasarkan hasil pengujian, *Structural Capital* (modal struktural) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bosowa Propertindo Makassar.
3. Berdasarkan hasil pengujian, *Relational Capital* (modal hubungan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bosowa Propertindo Makassar.
4. Berdasarkan hasil pengujian, *Human Capital*, *Structural Capital*, dan *Relational Capital* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bosowa Propertindo Makassar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifah, Sarrah dan Henny Medyawati. "Analisis Pengaruh Elemen *Intellectual Capital* Terhadap Kinerja Keuangan pada Industri Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia." (2012).
- Christa, Usup Riassy. "Peran *Human Capital* dan *Structural Capital* dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi." JSM. vol.1 no.1 (April 2013).
- Darmawati, Arum. "Mengelola Suatu Perubahan dalam Organisasi." vol.3 no.1 (2007).
- Divianto. "Pengaruh Faktor-Faktor *Intellectual Capital* Terhadap *Business Performance*: Survey pada Perusahaan Swasta di Palembang." Orasi Bisnis, (November 2010).
- Gunawan, Cecilya dan Yuliawati Tan. "Pengaruh *Intellectual Capital* Terhadap *Traditional Measures Of Corporate Performance* Dari Badan Usaha Manufaktur yang *Go Public* di BEI." Calyptra, vol.2 no.2 (2013).
- Hariyanto, Wiwit dan Sigit Hermawan. "Pengaruh *Intellectual Capital* terhadap *Business Performance* dan *Competitive Advantage* pada Perusahaan Farmasi di Jawa Timur." (2015).
- Hasibuan, Malayu. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. n.p: Bumi Aksara. 2012.
- Helmiatin. "Optimalisasi Peran Modal Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan." Etikonomi, vol.14 no.1 (April 2015).
- Hermanus, Giovanni Ivan dan Evelyn. "Pengaruh *Intellectual Capital* terhadap Profitabilitas: Produktivitas dan Penilaian Pasar Perusahaan Sektor Perbankan." GEMA AKTUALITA, vol.2 no.2 (Desember 2013).
- <http://222.124.203.59/files/disk1/399/jbptunikompp-gdl-belanniawa-19908-6-microsof-.pdf>
- [http://222.124.203.59/files/disk1/666/jbptunikompp-gdl-ekosusanto-33266-11-unikom\\_e-i.pdf](http://222.124.203.59/files/disk1/666/jbptunikompp-gdl-ekosusanto-33266-11-unikom_e-i.pdf)
- <http://www.damandiri.or.id/file/madekarapesinunpadbab4.pdf>
- Istijanto. Riset Sumber Daya Manusia. Cet. II dan III; Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008.
- Jaluanto dan Kurniyawan, Leonardo Adi. "*Studi Intellectual Capital* Terhadap Nilai Pasar dan Kinerja Keuangan Perusahaan Makanan dan Minum: Terdaftar Pada Bursa Efek Indonesia Tahun 2009-2010." Serat Acitya, (2010).
- Muafi. "Pengaruh *Strategic Human Capital* Terhadap Kinerja *Entrepreneurial*." JAMBSP, vol.6 no.2 (Februari 2010).
- Mulyono, Fransisca. "*Firm Capability* dalam Teori *Resource-Based View*." *Center for Business Studies*, vol.9 no.2 (2013).
- Mumpuni, Karlina Hayu dan Raharja. "Pengaruh *Intellectual Capital* Terhadap *Business Performance*." Diponegoro *Journal Of Accounting*, vol.2 no.2 (2013).
-

- Ongkorahardjo, Martina Dwi Puji Astri dkk. "Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Perusahaan." Jurnal Akuntansi dan Keuangan, vol.10 no.1 (Mei 2008).
- Purba, Sukarman. "Pengaruh Budaya Organisasi, Modal Intelektual, dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pemimpin Jurusan di Universitas Negeri Medan." Kinerja, vol.13 no.2 (2009).
- Puspita, Karina Endhy. "The Effect Of Intellectual Capital to The Performance Of Employees On Islamic Microfinance Institutions." (2013).
- Rachmawati, Damar Asih Dwi. "Pengaruh *Intellectual Capital* Terhadap *Return On Asset (ROA)* Perbankan." Erlangga, vol.1 no.1 (2012).
- Ramanda, Yuli dan Bustari Muchtar. "Pengaruh *Human Capital*, *Relational Capital*, dan *Organizational Capital* terhadap Kinerja Pegawai." (2014).
- Saptaraharja, R.Surya. "Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Tim Teknis Perizinan terhadap Kualitas Pelayanan Penerbitan Izin Lokasi." BPT, (2012).
- Sari, Galuh Dwinta. "Perbedaan Keterampilan Interpersonal pada Wanita Pekerja Formal dan Wanita Pekerja Informal di Kota Malang."
- Soedarsa, Herry Goenawan dkk. "Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan." Jurnal Akuntansi dan Keuangan, vol.5 no.1 (Maret 2014).
- Soetedjo, Soegeng dan Safrina Mursida. "Pengaruh *Intellectual Capital* terhadap Kinerja Keuangan pada Perusahaan Perbankan." (September 2014).
- Sofia, Myrna. "Intellectual Capital Pada Sektor Perbankan di Indonesia." JEMI, vol.1 no.1 (Desember 2010).
- Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cet. XX; Bandung: Alfabeta, 2014.
- Suhendah, Rousilita. "Pengaruh *Intellectual Capital* Terhadap Profitabilitas: Produktivitas dan Penilaian Pasar Pada Perusahaan yang Go Public di Indonesia pada tahun 2005-2007." (2012).
- Sunar. "Pengaruh Faktor Biografis (Usia, Masa Kerja, dan Gender) terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus PT. Bank X)." Forum Ilmiah, vol.9 no.1 (Mei 2012).
- Wahyuni, Luh Mei. "Aplikasi Praktik-Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Kinerja Karyawan dan Kinerja Pemasaran." Bisnis dan Kewirausahaan, vol.5 no.1 (Maret 2009).
- Wibowo. Manajemen Kinerja. Edisi Revisi ke Empat. n.p.: Rajawali Pers, 2014.
- Wicaksana, Adityas. "Pengaruh *Intellectual Capital* terhadap Pertumbuhan dan Nilai Pasar Perusahaan pada Perusahaan Perbankan yang Tercatat di Bursa Efek Indonesia." (2011).
- Wijaya, Shearly Putri. "Pengaruh *Intellectual Capital* terhadap Profitabilitas pada Perusahaan Farmasi di BEL." Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi, vol.1 no.3 (Mei 2012).
- Zuliyati dan Arya, Ngurah.. "Intellectual Capital dan Kinerja Keuangan Perusahaan: *Intellectual Capital and Company's Financial Performance*." Dinamika Keuangan dan Perbankan, vol.3 no.1 (November 2011).