

PERAN MODAL INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA DOSEN DENGAN KOMITMEN SEBAGAI VARIABEL MODERATING

Emelda¹, Avissa², Eni Cahyani³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Rahmadiyah Sekayu, Sumatera Selatan, Indonesia^{1,2}

Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia³

Stier.emelda.72@gmail.com, avissa.stier@gmail.com, eni_cahyani@um-palembang.ac.id

ABSTRACT

Info Artikel:

Diterima 27 Maret 2023

Direview 10 Mei 2023

Disetujui 05 Juni 2023

Keyword:

Intellectual capital, human capital, spiritual capital of lecturer performance and commitment

Purpose – This study aims to explore and prove whether there is an influence of Human Capital, Spiritual Capital and Commitment on PTS performance.

Design/methodology – Data collection uses research instruments, namely questionnaires and documentation. data analysis is mixed methods with the aim of testing the hypotheses that have been set then the numbers are described. The setting for this research was PTS lecturers at Region II Higher Education Service Institutions, namely Palembang City. The number of samples is based on Ferdinand's approach (2006) that the sample size is determined by 25 times the number of independent variables, namely $25 \times 4 = 100$ samples from 7 PTS. The sampling technique is Snowball sampling. The measurement scale uses a Likert scale. Data analysis techniques using SEM PLS.

Findings - The results show that commitment and spiritual capital have a positive value and have a significant effect on lecturer performance. For human capital does not affect lecturer performance, then organizational commitment cannot moderate the relationship between human capital and spiritual capital with lecturer performance.

Selengkapnya tentang teks sumber ini

Publishing Institution :

Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah
Palembang.

Alamat : Jl. Jend. Ahmad Yani 13
Ulu Palembang Sumatera Selatan
(30263)

E-Mail

[:motivasi.feb.ump@gmail.com](mailto:motivasi.feb.ump@gmail.com)

Access this article online

Quick Response
Code:



Website:

<http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>

p-ISSN:2548-1622

e-ISSN: 2716-4039Jurnal
MOTIVASI

A. PENDAHULUAN

Sejak tahun 2017, jumlah mahasiswa PTS di bawah naungan Kopertis Wilayah II Sumbagsel-Babel rata-rata menurun hingga 60 persen ungkap kepala LLDIKTI Wilayah II Prof. Slamet Widodo, dan jumlah penurunan tersebut sangat drastis dibandingkan penerimaan mahasiswa baru di tahun-tahun sebelumnya (<https://beritasebelas.id/>). Penurunan jumlah penerimaan mahasiswa PTS di Palembang ini semakin terasa, menyebabkan persaingan semakin kompetitif. Penurunan ini dapat berdampak pada operasional, karena biaya operasional PTS bersumber dari jumlah mahasiswa. Semakin banyak jumlah mahasiswa pada suatu PTS maka kualitas proses pembelajarannya akan semakin baik. Cara untuk menghadapi persaingan tersebut, adalah dengan strategi dengan memaksimalkan modal intelektual yang dimiliki oleh PTS diantaranya *human capital* dan *spiritual capital*. *Human Capital* merupakan sumber pengetahuan yang sangat berguna, keterampilan, dan kompetensi dalam suatu organisasi yang penting untuk terus ditingkatkan secara proaktif menguasai dengan cepat, adaptif, dan responsif perubahan yang terjadi di lingkungan internal dan eksternal PTS. Agar dapat menopang perusahaan dapat terus bertahan diperlukan *spiritual capital* (Eni & Riani, 2022; Abdullah & Sofian, 2012).

Spiritualitas merupakan upaya pencarian makna dan tujuan, keterkaitan semua ciptaan, keutuhan, potensi batin, akhirnya berakar dalam agama dan kesucian bagi sebagian orang yang dipekerjakan untuk tujuan organisasi dan instrumental, kepedulian sosial, pencarian keadilan, perdamaian tanpa kekerasan, keselarasan ekologis, keprihatinan dengan masyarakat sipil, ekonomi, bisnis, manajemen, tata pemerintahan yang baik dan pekerjaan; tindakan yang menantang ketidaksetaraan, tujuan universal dan suci (Vasconcelos, dkk. 2019). Kemampuan *spiritual capital* menjadi semakin penting perannya karena upaya membangun manusia yang cerdas dalam mengelola emosi diri untuk menghadapi kondisi. Kemampuan *spiritual capital* individu menjadi semakin penting perannya karena upaya membangun manusia yang cerdas dalam mengelola emosi diri dan menghadapi kondisi saat ini untuk tercapai tujuan. Dengan Kemampuan *human capital* dan *spiritual capital* yang dimiliki Sumber daya manusia diharapkan

mampu memberikan komitmen kemudian akan berdampak pada kinerja.

Selain itu, komitmen dari sumber daya manusia khususnya dosen sangat diperlukan untuk mendukung semua kebijakan yang diambil oleh PTS. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk melakukan sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Hal ini diungkap oleh Hestin (2021), Sudiyono, dkk (2020), dan Adhan (2020) bahwa komitmen secara positif mempengaruhi kinerja dosen. Frimayasa dan Lawu (2020) komitmen organisasi dan *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, namun komitmen tidak mediasi kinerja.

Berdasarkan fenomena di atas peneliti tertarik untuk meneliti mengenai *Human capital*, *Spiritual Capital* dan Komitmen pada kinerja PTS. Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi dan membuktikan adakah pengaruh *Human capital*, *Spiritual Capital* dan Komitmen pada kinerja PTS. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara akademik maupun praktis kepada pihak pengelola (Struktural dan Yayasan) Perguruan Tinggi Swasta hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dalam pengambilan kebijakan yang berkenaan asset tak berwujud (*intellectual capital* khususnya *Human capital*, *Spiritual Capital*, dan komitmen sehingga dapat meningkatkan kinerja. Bagi akademisi pengembangan teoritis bagi penelitian khususnya *Human capital*, *Spiritual Capital*, dan komitmen terhadap kinerja PTS.

B. KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Dosen

Kinerja menurut Mulyasa (2005), menyajikan beberapa pengertian operasional pertama dari Model Vroom Model yang dikemukakan *Performance* adalah $f(\text{kemampuan} \times \text{motivasi})$. Model ini mengungkap informasi bahwa kinerja individu merupakan fungsi perkalian antara kemampuan dan motivasi. Hal ini mengandung arti apabila individu memiliki nilai rendah pada satu komponen, maka prestasi kerjanya akan rendah pada salah satu komponen, dengan demikian prestasi kerjanya akan rendah pula. Kinerja seseorang yang rendah merupakan hasil dari motivasi yang rendah dengan kemampuan yang rendah.

Kedua, Model Lawler dan Porter (1976) $Performance = upaya \times kemampuan \times persepsi \text{ peran}$. upaya adalah banyaknya energy yang dikeluarkan seseorang dalam situasi tertentu, abilities adalah karakteristik individu seperti inteligensi, keterampilan, sifat sebagai kekuatan potensial untuk melaksanakan sesuatu, role perceptions adalah kesesuaian antara usaha yang dilakukan individu dengan pandangan atasan langsung tentang tugas yang harus dikerjakan. Ketiga Model Ander dan Butzin (1982), $Future Performance = \text{kinerja masa lalu} + (\text{Motivasi} \times \text{kemampuan})$. Apabila Ketiga model dibahas maka melibatkan dua komponen utama yakni kemampuan dan motivasi. Kinerja merupakan output interaksi antara kemampuan dan motivasi, orang yang tinggi kemampuan tetapi rendah motivasinya, akan menghasilkan kinerja yang rendah, demikian halnya orang yang bermotivasi tinggi tetapi kemampuan rendah.

Kinerja dapat diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Kinerja adalah keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Depdiknas (2004), menyatakan kinerja dosen adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya.

Dalam penilaian kinerja perguruan tinggi disebutkan fungsi dosen dalam mendukung kinerja program studi, yaitu: (1) dosen sebagai educator (pendidik), (2) dosen sebagai peneliti, (3) dosen sebagai pengabdian kepada masyarakat, (4) dosen sebagai pembimbing mahasiswa (guidance), (5) dosen sebagai pemimpin (leader), (6) dosen sebagai inovator (7) dosen sebagai motivator (Depdiknas; 2007). Selanjutnya mereka mengungkap bahwa faktor-faktor penentu Kinerja Dosen dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya (tridarma) tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja dosen. Indikator yang dijadikan parameter kinerja dosen, adalah kemampuan dosen, antara lain: (1) berprestasi sebagai dosen (2) mengembangkan diri sebagai staf akademik, (3) mengikuti perkembangan Ilmu pengetahuan teknologi, (4) menyusun program kerja, (5) mengoptimalkan sumber daya program studi, (6) mengelola administrasi tridarma perguruan tinggi (7) melaksanakan tugas

tridarma perguruan tinggi, (8) melaksanakan tugas penunjang lainnya (9) berkepribadian yang kuat, (10) memiliki visi dan memahami misi program studi, (11) mengambil keputusan, (12) menemukan gagasan baru.

Komitmen

Lalu Cohen dalam Kusumaputri (2015) bahwa komitmen kerja merupakan kekuatan yang mengikat individu melakukan suatu aksi menuju satu atau beberapa tujuan organisasi. Sedangkan Miller dan Lee (dalam Kusumaputri, 2015) mendefinisikan komitmen kerja adalah suatu keadaan dari anggota organisasi yang terikat aktivitas dan keyakinannya, adapun fungsinya untuk mempertahankan aktivitas dan keterlibatannya dalam organisasi. Sedangkan menurut Best (dalam Kusumaputri, 2015) mendefinisikan bahwa individu-individu yang berkomitmen untuk melakukan aksi-aksi atau perilaku khusus yang dilandasi oleh keyakinan moral dari pada keuntungan pribadi. Luthans dalam Sutrisno (2019), komitmen merupakan: (1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, (2) kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi". Berdasarkan 3 definisi ini maka peneliti menyimpulkan bahwa komitmen karyawan pada organisasi adalah suatu perasaan keterikatan yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan tersebut tetap berada dalam perusahaan untuk mencapai visi, misi dan tujuan perusahaannya, sehingga karyawan tersebut tidak bersedia untuk meninggalkan perusahaannya dengan alasan apapun. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen Maulidyansah (2015) yaitu 1) Karakteristik personal, antara lain usia, lama kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras, dan beberapa faktor kepribadian lainnya, 2) Karakteristik pekerjaan dan peran, antara lain kesempatan kerja, konflik peran dan ambiguitas peran, 3) Karakteristik struktural perusahaan, antara lain ukuran perusahaan, kesatuan, luasnya kontrol dan sentralisasi otoritas, dan 4) Pengalaman kerja, antara lain ketergantungan pada perusahaan, kepentingan personal pada perusahaan, sikap positif terhadap perusahaan, dan keterikatan sosial individu dalam perusahaan. Semakin besar semua faktor tersebut semakin tinggi pula komitmen individu terhadap perusahaan. Luthans (2011) terdapat 3 level dimensi

komitmen yaitu: 1. Komitmen Afektif, menyangkut keterikatan emosional pekerjaan pada identifikasi dengan dan pelibatan dalam organisasi. 2. Komitmen Normatif, menyangkut perasaan pekerja atas kewajiban untuk tetap tinggal dengan organisasi karena itu merupakan perasaan pekerja atas kewajiban untuk dilakukan. 3. Komitmen Kontinuan, menyangkut komitmen didasarkan pada biaya yang bersangkutan dengan pekerja dengan meninggalkan organisasi. Ini mungkin karena hilangnya senioritas untuk promosi atau tunjangan

Modal Intelektual

Intellectual Capital (IC) adalah aset berbasis pengetahuan dalam perusahaan yang menjadi basis kompetensi inti perusahaan yang dapat mempengaruhi perkembangan daya tahan dan keunggulan perusahaan. Menurut Bontis, dkk (1998) IC diklasifikasi menjadi beberapa elemen diantaranya modal manusia (Human Capital/ HC) dan modal Spiritual (SPC).

HC didefinisikan sebagai pengetahuan, kualifikasi dan keterampilan karyawan dalam memproduksi barang dan jasa serta kemampuan untuk dapat berhubungan dengan pelanggan. Human capital adalah kombinasi dari pengetahuan, skill, kemampuan melakukan inovasi dan kemampuan menyelesaikan tugas. Human Capital menunjuk kepada nilai pengetahuan, keterampilan, inovasi dan pengalaman yang dimiliki oleh anggota perusahaan. Kontribusi human capital dapat dianalisis dari dua perspektif yaitu secara mikro dan makro. Sudut pandang mikro memandang bahwa modal manusia merupakan bagian dari fungsi produksi pada individu yang selanjutnya berkaitan dengan kualitas dari sumber daya manusia. Pengetahuan dapat memberikan dampak terhadap penguasaan teknologi dan adanya inovasi yang dilakukan dalam hal proses produksi. Hasil dari adanya pengetahuan tersebut adalah adanya efisiensi dalam proses produksi yang berpotensi pada peningkatan produktivitas. Di sisi lain adanya keahlian akan menjadikan individu menjadi lebih kompeten dalam proses produksi sehingga mendorong produktivitas. Ulrich (1997) menjelaskan 4 (empat) peran human capital dalam membangun organisasi yang kuat, diantaranya: 1. *Management of Strategic human resources* 2. *Management of Transformation and*

Change. 3. *Management of Firm Infrastructure*. 4. *Management of Employee Contribution*.

Menurut Khalique, dkk (2020) modal Spiritual “mendefinisikan *spiritual capital* (SC) sebagai kombinasi dimensi yang mengarah pada spiritualitas dalam diri manusia dan yang terdiri dari religiusitas, moralitas, kapasitas transendensi, kesucian hidup, altruisme, dan kreativitas”. Hubungan human capital, spiritual capital dengan Kinerja dosen

Berdasarkan hasil empiris penelitian Mengenai Spritual Capital dan *Human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan Babalan et al (2018)

H2 Ada Pengaruh positif *Spritual capital* terhadap Kinerja Dosen

H3 Ada Pengaruh *Human capital* terhadap Kinerja Dosen

Hubungan Spiritual capital, Human capital dan komitmen dengan kinerja dosen

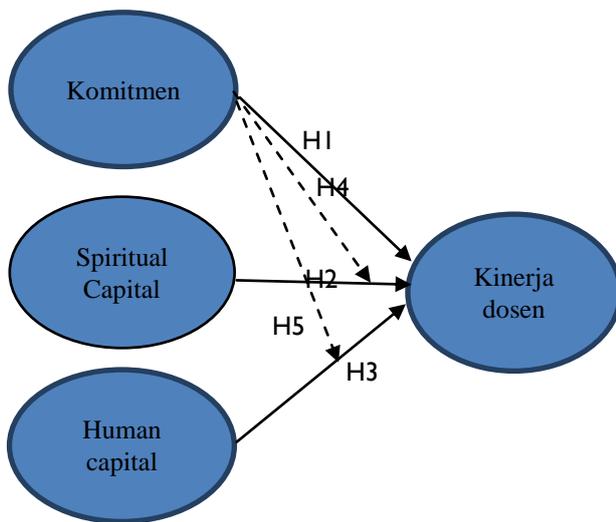
Jackson dan Mathis (2008) mengemukakan bahwa komitmen adalah tingkat keyakinan seorang karyawan dalam penerimaan tujuan organisasi serta rasa ingin tetap tinggal menjadi anggota dalam organisasi. Sehingga dengan adanya suatu komitmen, maka akan mempunyai sikap kesetiaan. Menurut penelitian Sani (2019) bahwa Spiritual Intelligence berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Commitment*. Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan Komitmen terhadap Kinerja berdasarkan teori dan hasil empiris terdahulu maka hipotesis adalah:

H1 Ada pengaruh positif Komitmen terhadap Kinerja Dosen

H4 Ada pengaruh *Spiritual Capital* dimoderasi komitmen terhadap kinerja dosen

H5 Ada pengaruh *Human capital* dimoderasi komitmen terhadap kinerja Dosen

Berdasarkan teori-teori dan hasil penelitian terdahulu maka peneliti kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti di bawah ini.



Gambar I Kerangka Berpikir

Sumber: Bontis, dkk (1998), Khalique (2020), dan Robbins (2003)

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif, merupakan jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Penelitian ini populasi dosen PTS di kota Palembang, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian yaitu kuesioner dan dokumentasi. analisis data bersifat mix metode dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan kemudian angka-angka tersebut diuraikan. Setting penelitian ini adalah PTS di Lembaga layanan Pendidikan Tinggi Wilayah II yaitu Kota Palembang. Jumlah sampel berdasarkan pendekatan Ferdinand bahwa besar sampel ditentukan 25 kali jumlah variabel bebas yaitu $25 \times 4 = 100$ sampel yang berasal dari 7 PTS. Teknik pengambilan sampel adalah *snowball sampling*. Skala pengukuran menggunakan skala Likert, variabelnya mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social yaitu dengan bobot Sangat setuju kode SS bernilai 5, Setuju kode S bernilai 4, Netral kode N bernilai 3, Tidak Setuju kode TS bernilai 2 dan Sangat Tidak Setuju kode STS bernilai 1. Untuk Variabel operasionalnya seperti pada Tabel I.

Tabel I. Definisi operasional

Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Dosen	1. Prestasi Kerja 2. Melaksanakan tugas tridarma 3. Melaksanakan penunjang Depdiknas (2007)	Likert
<i>Spiritual Capital</i>	1. Pengetahuan 2. Nilai-Nilai Utama Religius 3. Ikhlas Dan Jujur Dalam Menjalankan Kehidupan. Khalique, dkk. (2019)	Likert
<i>Human capital</i>	1. kompetensi 2. kreatif dan cerdas 3. berkemampuan untuk mengembangkan ide dan pengetahuan baru Bontis, dkk (1998)	Likert
Komitmen	1. Kemauan 2. Kesetiaan 3. Keterbukaan Lincoln dalam Darmawan (2013)	Likert

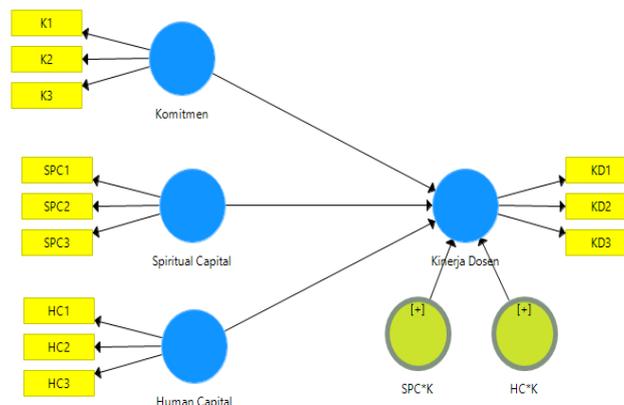
Sumber: diolah penulis, 2023

Pengolahan data dengan *software SmartPLS 3.0*, menggunakan pendekatan *Partial Least Square (PLS)*. PLS adalah model persamaan persamaan *Structural Equation Modeling (SEM)*. *Partial Least Square (PLS)* adalah sebuah model kausal (sebab akibat) yang menjelaskan pengaruh antar variabel kepada variabel konstruk (Wijaya, 2019). Analisis PLS-SEM terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran atau sering disebut *outer model*. Pengujian validitas dengan *construct score* nilai *loading factor* lebih dari 0,70. Koefisien alfa atau *cronbachs alpha* dan *composite reliability*, dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien alfa lebih besar dari 0,6. Selanjutnya model struktural sering disebut *inner model*. Model pengukuran ini menunjukkan bagaimana variabel *manifest* atau *observed variable* merepresentasi variabel laten untuk diukur. Sedangkan model struktural menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten dan konstruk (Ghozali & Latan, 2015). Estimasi koefisien jalur yang merupakan nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural yang diperoleh dengan prosedur *bootstrapping* dengan nilai yang dianggap signifikan jika nilai t statistik lebih besar dari

1,96 (significance level 5%) untuk masing-masing hubungan jalurnya.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Model penelitian seperti gambar II di bawah ini.



Gambar 2 Model Penelitian PLS-SEM dengan SmartPLS

Kemudian dilanjutkan dengan pengujian *outer model* menurut Hair, et al. (2014) bahwa *outer loading* indikator harus di atas 0,70 namun dalam kebanyakan kasus, 0,70 dianggap cukup dekat untuk dapat diterima. Berikut disajikan hasil SmartPLS untuk nilai *outer loading*. Ada beberapa indikator pertanyaan pada variabel HC dan SPC yang tidak memenuhi kriteria maka dihapus yaitu HCI sebesar 0,585, HC2 sebesar 0,213, SPC1

sebesar 0,677, dan SPC3 sebesar 0,319. Sehingga indikator yang memenuhi terlihat pada tabel II

Tabel 2 Hasil Outer Loading

Indikator Pertanyaan	HC*K	Human Capital	Kinerja Dosen	Komitmen	SPC*K	Spiritual Capital
HC2		1,000				
Human Capital * Komitmen	1,018					
K1				0,724		
K2				0,704		
K3				0,754		
KD1			0,724			
KD2			0,813			
KD3			0,826			
SPC2						1,000
Spiritual Capital * Komitmen					0,995	

Sumber: data primer diolah Smart PLS 3, 2023

Berdasarkan tabel 2 hasil *outer loading* > 0,70, berarti seluruh indikator latent dipertahankan dalam proses analisis selanjutnya. Kemudian dilakukan penilaian validitas konvergen didasarkan pada nilai Average Variance Extracted (AVE) sebagai kriteria evaluasi. Untuk nilai AVE > 0,50 atau lebih tinggi menunjukkan bahwa rata-rata

konstruk menjelaskan lebih dari setengah varians indikatornya. Dalam konteks PLS-SEM, *Composite reliability* merupakan suatu ukuran reliabilitas yang lebih sesuai, dibandingkan *cronbach's alpha*. Nilai *composite reliability* yang diterima > 0,7, atau dengan kata lain nilai Dillon-Goldstein's rho > 0.7.

Tabel 3 Hasil Validitas dan Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	AVE
Human Capital *Komitmen	1,000	1,000	1,000	1,000
Human Capital	1,000	1,000	1,000	1,000
Kinerja Dosen	0,896	0,705	0,832	0,623
Komitmen	0,763	0,762	0,771	0,530
Spiritual Capital *Komitmen	1,000	1,000	1,000	1,000
Spiritual Capital	1,000	1,000	1,000	1,000

Sumber: data primer diolah Smart PLS 3, 2023

Selanjutnya untuk menguji validitas diskriminan terpenuhi apabila AVE dari varians rata-rata yang diekstrasi lebih tinggi daripada korelasi yang melibatkan variabel laten

tersebut (Kock dan Lynn, 2012). Digambarkan pada Tabel 3 Fornell-Larcker Criterion

Tabel 4 Discriminant Validity

	HC*K	Human Capital	Kinerja Dosen	Komitmen	SPC*K	Spiritual Capital
Human Capital *Komitmen	1,000					
Human Capital	0,372	1,000				
Kinerja Dosen	0,031	0,029	0,789			
Komitmen	0,159	0,230	0,305	0,728		
Spiritual Capital *Komitmen	0,127	0,096	-0,023	0,007	1,000	
Spiritual Capital	0,094	0,101	0,591	0,228	0,080	1,000

Sumber: data primer diolah Smart PLS 3, 2023

Untuk mengetahui model penelitian ini sudah dianggap cocok dan layak nilai SRMR nya < 0,10 atau 0,08 pada Hasil Fit Summary yaitu 0,078 dan nilai NFI nya mendekati 1 yaitu 0,576. Kemudian untuk mengetahui nilai *r-square* yang menyatakan seberapa besar variabel bebas mampu menjelaskan *variance* dari variabel tak bebas digambarkan pada tabel V.

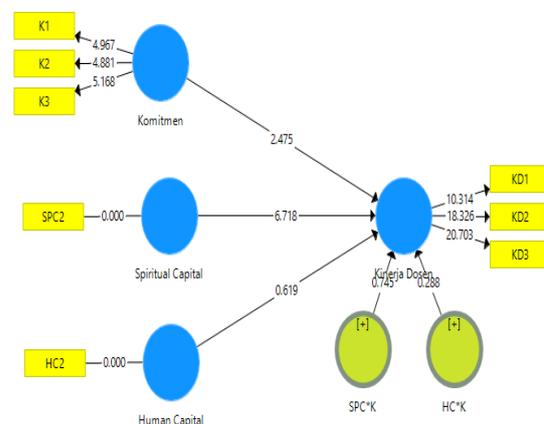
Tabel 5. Hasil Uji R Square

	R Square	R Adjusted Square
Kinerja Dosen	0,389	0,357

Sumber: data primer diolah Smart PLS 3, 2023

Hasil Uji R Square menunjukkan bahwa variabel *Human capital*, *Spiritual capital* dan *Komitmen* mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 0,357 atau 36% sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak ada

dipenelitian ini. Selanjutnya untuk mendapatkan gambar inner model pada penelitian ini dan hipotesis yang telah dirumuskan dilakukan *calculate*.



Gambar 3 inner model

Berikut ini uji hipotesis untuk menjawab asumsi dalam penelitian ini

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	PValues	Simpulan
HC*K -> Kinerja Dosen	-0,023	-0,029	0,081	0,288	0,773	Ditolak
Human Capital -> Kinerja Dosen	-0,058	-0,054	0,094	0,619	0,536	ditolak
Komitmen -> Kinerja Dosen	0,195	0,206	0,079	2,475	0,014	Diterima
SPC*K-> Kinerja Dosen	-0,061	-0,060	0,081	0,745	0,457	Ditolak
Spiritual Capital -> Kinerja Dosen	0,560	0,558	0,083	6,718	0,000	diterima

Sumber: data primer diolah Smart PLS 3, 2023

Pembahasan

Berdasarkan temuan empiris maka dapat diketahui bahwa pengujian mengenai outer model, inner model terpenuhi dan model layak untuk dipergunakan dalam penelitian ini. Peneliti akan menguraikan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan melalui *bootstrapping*. Pada uji hipotesis maka dari beberapa asumsi ditolak yaitu H3, H4 dan H5 sedangkan H1 dan H2 diterima.

Hasil empiris H1 diterima bahwa komitmen mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga didukung oleh penelitian Pane dan Fatmawati (2017) dan Sani (2019). Menurut Maulidyansah (2015) ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen yaitu Komitmen dapat timbul pada diri seorang karyawan dikarenakan adanya karakteristik individu, karakteristik struktur organisasi, signifikansi tugas, berbagai keahlian, umpan balik dari pemimpin, dan keterlibatan dalam manajemen. Selain itu umur dan lama masa kerja sangat berhubungan positif dengan komitmen afektif. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan cenderung untuk tetap dalam satu organisasi karena mereka mempercayai sepenuhnya misi yang dijalankan oleh organisasi. kesetiaan yang diberikan serta menunjukkan kinerja yang baik, maka tidak menutup kemungkinan karyawan tersebut mendapat promosi jabatan. Fenomena yang terjadi pada PTS wilayah II dengan komitmen normatif bahwa dosen menunjukkan tanggung jawab apabila merupakan dosen tetap. Selain itu Dosen dengan memiliki pedidikan dengan minimal strata 2 merasa bahwa pekerjaan ini yang terbaik.

Selanjutnya hasil empiris H2 diterima bahwa Spiritual capital berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Handayani, et al (2014). Hal ini berarti variabel kecerdasan spiritual yang diukur melalui indikator kejujuran, keterbukaan, dan pengetahuan. Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kemampuan untuk memberi makna hidup yang lebih baik terhadap setiap perilaku dan kegiatan melalui langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya dan memiliki pola pemikiran integralistik serta berprinsip positif adalah baik.

Hal ini dilihat dari item dari indikator kejujuran, bahwa ketika seseorang dosen memiliki kejujuran atau sikap jujur dalam bekerja dan memiliki keberanian untuk berpendirian dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya memberikan atau membentuk nilai atau moral yang bernilai tinggi bagi PTS. Keterbukaan terhadap pekerjaan akan memberikan kontribusi terhadap penyelesaian permasalahan kerja sehingga meningkatkan hasil kerja yang berkualitas karena jika ada masalah dapat diselesaikan bersama. ketika dosen memiliki pengetahuan diri yang dengan baik maka dia akan meningkatkan kemampuan pengetahuan dalam dirinya hal ini memberikan adanya pemahaman bahwa tanggung jawab adalah memberikan transfer ilmu kepada orang lain sehingga perlu terus mengupdate kemampuan di dalam sehingga kinerjanya sebagai dosen tercapai.

Seperti diketahui bahwa H3 ditolak hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ramanda dan Muchtar (2015), Cahyani dan Riani (2022) menngungkap bahwa *human capital* merupakan strategi yang merupakan keunggulan kompetitif bagi suatu organisasi sehingga pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja organisasi.

Fenomena yang terjadi pada PTS di wilayah II terlihat bahwa dosen digunakan sebagai bagian dari strategi promosi dalam memikat calon mahasiswa. Kemudian H4 ditolak bahwa komitmen organisasi tidak memoderasi spiritual capital terhadap kinerja dosen begitu juga dengan H5 bahwa pengaruh komitmen tidak memoderasi human capital terhadap kinerja Dosen. Menurut Malik & Tariq (2016) menyampaikan suatu komitmen organisasi berdampak yang paling besar, dimana seseorang menunjukkan permintaan dengan diiringi motivasi yang kuat untuk melaksanakannya dan juga terpacu pada ikatan emosional untuk identifikasi dan keterlibatannya bagi organisasi. Di PTS *Human capital* dan *spiritual capital* yang dimiliki dosen merupakan dosen tetap, dosen tersebut akan berkomitmen secara full time terlibat dalam setiap kegiatan PTS. Hasil empiris peneliti ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi memiliki Original Sample bernilai negative dan tidak dapat digunakan sebagai variabel moderating.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa komitmen dan spiritual capital memiliki nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Untuk human capital tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen, kemudian komitmen organisasi tidak dapat memoderasi hubungan antara human capital dan spiritual capital dengan kinerja dosen.

Keterbatasan penelitian ini adalah variabel *human capital*, *spiritual capital* terhadap kinerja dosen yang dimoderasi komitmen menunjukkan nilai r-square sebesar 36% artinya bahwa variabel independent secara moderat menjelaskan variabel dependennya sebesar 64% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memberikan pembaharuan dalam penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja, seperti dan kepuasan kerja.

E. DAFTAR PUSTAKA

Abdullah D.F. & Sofian S. (2012). The relationship between intellectual capital and corporate performance, *Procedia - Social and Behavioral*, 40: 537 – 541

- Adhan Muhammad, dkk. (2020). Peran Mediasi komitmen organisasioanl pada pengaruh kepuasan terhadap kinerja dosen tetap swasta di kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis* Bol. 11. No. 1, Januari 2020. Hal 1-15
- Babalan, A. Z., Karimianpour, G., & Ranjbar, M. J. (2018). Spiritual Intelligence and Organizational Commitment: The Mediating Role of Psychological Capital. *Journal Of Research & Healt*, 8(4), 329–338. <https://doi.org/10.29252/jrh.8.4.329>
- Bontis, N. (1998). “Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models.” *Management Decision*. Vol. 36 No. 2, hal. 14-25.
- E. Cahyani, AL Riani. (2022). Pengaruh Modal Intelektual Dan Kepemimpinan Kewirausahaan Sebagai Pemoderasi Pada Kinerja Dengan Keunggulan Kompetitif Sebagai Pemediasi di Perguruan Tinggi Swasta. *Social, Humanities, and Educational Studies (SHEs): Conference Series* Jilid 5 Terbitan I Halaman 104-113
- Eka Mulya Prasetya, Hamidah Nayati Utami, Arik Prasetya. (2016) pengaruh human capital, information capital dan organizational capital terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VIII Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 40 No.1 November administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Fauzi, A. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga university press.
- Frimayasa, Agtovia. Lawu Hi Surpaman. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Human Capital terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Frisian Flag. *Equilibrium* Volume 9. No. 1. Tahun 2020 eISSN 2684-9313. Hal 36 – 47
- Ghozali, Imam dan Hengky Latan (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Handayan, Rika Indra, Sutrisno, Iswono Sugeng. (2014). pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual

- secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ijen View & Resort Bondowoso. <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/56189>
- Hestin. (2021). Pengaruh pengembangan karir dan Komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Camat KIKIM Selatan Kabupaten Lahat. *Motivasi Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 6 No.1. Hal 31-37
- Husen Sutisna, Aida Vitayala S. Hubeis, Muhammad Syamsu. (2014). Peran Human Capital, Corporate Value dan Good Corporate Governance melalui Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Perusahaan di PTPN VII Lampung Manajemen IKM, September 2014 (131-139). <http://journal.ipb.ac.id/index.php/jurnalmpi/>
- Lawler, E.E. dan Porter, W. I. 1968. Managerial Attitude and Performance. Illinois: Irwin Dorsey Inc.
- Luthans, Wibowo. (2011). Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. Cetakan Keempat Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Malik, M. S., & Tariq, S. (2016). Impact Of Spiritual Intelligence on Organizational Performance. *Management And Marketing*, 6(2), 289–297.
- Maulidyansah, F.A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimoderasi Keterlibatan Kerja Pada BRI Kantor Cabang Kusuma bangsa. *Jurnal Unesa*, Vol. 8, No. 1.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- E. Mulyasa. (2005). Menjadi Guru Profesional. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Pane, Sri Gustina dan Fatmawati. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)* Vol. 2. No.3.
- Khaliq, Muhammad, and Jamal Abdul. 2020. “Intellectual Capital in Tourism SMEs in Azad Jammu And.” 21(3):333–55. doi: 10.1108/JIC-11-2018-0206.
- Kusumaputri, Erika Setyanti. (2015). Komitmen pada Perubahan Organisasi: Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi. Yogyakarta: Deepublish.
- Ramanda, Muchtar. (2015). Pengaruh Human Capital, Relational Capital Danorganizational Capital Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*. Vol 3, No 1 (2015). ISSN 2337-5345
- Sani, Mufita NA. (2019). Pengaruh *Spiritual Intelligence* Dan *Organizational Culture* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Commitment*. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 Nomor 3 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*
- Sudiyono, dkk. (2020). Meningkatkan komitmen dan kinerja Dosen: Apa Peran manajemen Perguruan Tinggi. *Journal of education, Psychology and Conseling*. Vol. 2 No. 1 hal 337-352
- Sutrisno, E. (2019). Budaya Organisasi. Jakarta: Prenada Media.
- Ulrich, D., (1997), “Measuring Human Resources: An Overview of Practice and A Prescription Fo Results”, *Human Resource Management*, 36(3): 303- 320.
- Wijaya, HH. (2019). Analisis Data Kualitatif. Makassar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray.