

PENGARUH KEMAMPUAN *INTELLECTUAL CAPITAL*, PEMBERIAN *REWARD* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN STIE MUHAMMADIYAH MAMUJU DI KABUPATEN MAMUJU SULAWESI BARAT

Agus Halim¹⁾ dan Edi Jusriadi²⁾

¹⁾Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar
email: agushalimstiemamuju@yahoo.co.id

²⁾Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar
email: edipsdm@gmail.com

Abstract

The performance of lecturers is reviewed from the Tri Dharma of Higher Education, namely education and teaching, research and community service. For teaching problems found the fact that the availability of teaching is determined by the ability of lecturers to transfer knowledge in the form of writing. The presentation of information through textbooks, diktats, handouts, modules that clearly and systematically influence the process of information transfer. This study aims to find out how the influence of intellectual capital and rewarding the job satisfaction and performance of STIE Muhammadiyah Mamuju. This research was held at the Office of the Muhammadiyah Mamuju School of Economics using quantitative methods using data collection techniques through interviews, observations and questionnaires to human resources in this case is a lecturer of STIE Muhammadiyah Mamuju. The results of this study showed that: 1) There is a negative and insignificant influence between intellectual capital on the performance of STIE lecturer Muhammadiyah Mamuju. 2) There is a negative and insignificant influence between the reward to the performance of STIE lecturer Muhammadiyah Mamuju. 3) There is a positive and significant influence between job satisfaction on the performance of STIE lecturer Muhammadiyah Mamuju. 4) Job satisfaction is the dominant variable affecting the performance of STIE lecturer Muhammadiyah Mamuju.

Keywords: *Intellectual Capital, Reward, Job Satisfaction, Performance*

Abstrak

Kinerja dosen ditinjau dari Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Untuk masalah pengajaran ditemukan fakta bahwa ketersediaan bahan ajar sangat ditentukan oleh kemampuan dosen untuk mentransfer ilmu dalam bentuk tulisan. Penyajian informasi melalui buku ajar, diktat, handout, modul yang jelas dan sistematis mempengaruhi proses transfer informasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kemampuan *intellectual capital* dan pemberian *reward* terhadap kepuasan kerja dan kinerja STIE Muhammadiyah Mamuju. Penelitian ini diselenggarakan di Kantor Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Mamuju dengan menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan kuisioner kepada sumberdaya manusia dalam hal ini adalah dosen STIE Muhammadiyah Mamuju. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara *intellectual capital* terhadap kinerja dosen STIE Muhammadiyah Mamuju. 2) Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara *reward* terhadap kinerja dosen STIE Muhammadiyah Mamuju. 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja dosen STIE Muhammadiyah Mamuju. 4) Kepuasan kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja dosen STIE Muhammadiyah Mamuju.

Kata Kunci: *Intellectual Capital, Reward, Kepuasan Kerja, Kinerja*

1. PENDAHULUAN

Kekuatan utama perguruan tinggi dalam kehidupannya terletak pada kekuatan sumber daya dosen. Upaya pembenahan kurikulum, perbaikan prasarana dan sarana, manajemen perguruan tinggi merupakan hal penting, namun tanpa adanya dosen yang bermutu dan sejahtera, semuanya menjadi kurang bermakna. Dosen bukan saja sekedar pandai dalam menyampaikan materi perkuliahan, namun mereka juga dituntut untuk profesional melakukan

penelitian-penelitian (*research*) ilmiah dan cerdas dalam pengabdian kepada masyarakat (Arwildayanto, 2012:9).

Kepemimpinan sebagai usaha menggunakan pengaruh untuk mendorong individu mencapai suatu tujuan, dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas hidup kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Pemimpin yang efektif adalah yang mempunyai sifat-sifat atau kualitas tertentu yang diinginkan seperti karisma, berpandangan ke depan, intensitas, dan keyakinan diri. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi selalu dihubungkan dengan kepemimpinan.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan di STIE Muhammadiyah Mamuju, permasalahan yang ada dalam kinerja dosen ditinjau dari Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Untuk masalah pengajaran ditemukan fakta bahwa ketersediaan bahan ajar sangat ditentukan oleh kemampuan dosen untuk mentransfer ilmu dalam bentuk tulisan. Penyajian informasi melalui buku ajar, diktat, *handout*, modul yang jelas dan sistematis mempengaruhi proses transfer informasi. Sampai saat ini, bahan ajar yang dihasilkan dosen sangat terbatas dalam kuantitas maupun kualitas.

Rendahnya penelitian diduga dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti lemahnya kemampuan dosen menyusun proposal penelitian, relevansi penelitian tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat, sehingga penelitian yang dilakukan tidak bisa memberikan kontribusi penyelesaian problem di masyarakat, kurang tersedianya dana dari yayasan yang menaunginya, lemahnya budaya meneliti di perguruan tinggi, apalagi perguruan tinggi di daerah yang jauh dari kota-kota besar sehingga karier dosen tersebut tidak bisa untuk berkembang.

Berdasarkan latar belakang masalah teori dan Melihat kondisi kinerja Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu pendidikan atau pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat, dosen STIE Muhammadiyah Mamuju yang masih belum maksimal. Menjadi pertanyaan kepada penulis, kemampuan *intellectual capital*, *reward* dan kepuasan kerja yang dimiliki yang kemungkinan besar mempengaruhi kinerja masih rendah dan belum sesuai harapan. Oleh sebab itu, alasan mendasar bagi penulis untuk melakukan penelitian ini adalah ingin mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variable kemampuan *intellectual capital* pemberian *reward* dan kepuasan kerja dosen terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Muhammadiyah Mamuju.

2. KAJIAN PUSTAKA

a. Intellectual Capital

Adapun indikator-indikator *structural capital* yang terdiri dari: *management processes*, *information-technology sistem*, *organization routines*, *corporate procedure*, dan *corporate culture* (IFAC dan CIMA dalam Wiwit Hariyanto dan Sigit Hermawan, 2015: 5-6). 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).

b. Reward

Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai” (Bambang Nugroho 2006 ; 5). *Reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif” (Henry Simamora 2004; 514).

Reward yang diberikan kepada karyawan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain, *reward* yang diberikan kepada karyawan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa, *reward* adalah *feedback* positif yang diberikan oleh perusahaan atas pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan (Galih Koencoro 2014:5).

Macam-macam *Reward* dapat diklasifikasikan ke dalam dua kategori utama yaitu:

1) **Reward intrinsik**

Reward intrinsik yaitu sebuah penghargaan yang diterima oleh seorang karyawan yang berasal dari dalam diri karyawan tersebut. Penghargaan ini biasanya berupa rasa puas dan terkadang juga berupa perasaan bangga terhadap sebuah pekerjaan yang telah dikerjakan sebelumnya. Beberapa bentuk penghargaan intrinsik yaitu:

a) Penyelesaian (*Completion*)

Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya, dan mereka akan merasa puas setelah tugas atau pekerjaan tersebut telah terselesaikan dengan baik. Rasa puas yang diperoleh dari penyelesaian tugas ini dapat menjadi motivasi positif terhadap upaya untuk menyelesaikan tugas selanjutnya.

b) Pencapaian (*Achievement*)

Terkadang seseorang akan merasa bangga terhadap dirinya sendiri setelah meraih sebuah tujuan yang menantang. Perasaan bangga tersebut muncul karena mereka telah melalui usaha untuk mencapai tujuan yang lebih sulit dibanding orang lain.

c) Otonomi (*Autonomy*)

Sebagian orang memiliki perasaan bahwa mereka perlu dihargai dalam sebuah organisasi. Salah satu contoh agar seseorang merasa dihargai adalah diberinya kesempatan untuk mengambil sebuah keputusan penting dalam organisasi.

d) Pertumbuhan pribadi (*Personal growth*)

Dengan berbagai macam jenis tugas yang diberikan oleh seorang karyawan tentu saja akan meningkatkan keterampilan yang dimilikinya.

2) **Reward ekstrinsik**

Menurut Ivancevich (2006 : 226-227) *Reward* ekstrinsik adalah sebuah penghargaan yang diberikan oleh seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi atas pencapaian yang telah seseorang capai. Bentuk penghargaan ini mencakup kompensasi langsung (gaji dan upah, tunjangan, bonus), kompensasi tidak langsung (pesangon, jaminan sosial, asuransi) dan penghargaan bukan uang (promosi jabatan).

c. **Kepuasan Kerja**

1) **Konsep dasar kepuasan kerja**

Wexly dan Yuki dalam terjemahan Shobarudin (2005:16) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai cara pekerja merasakan mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa aspek pekerjaan yang meliputi; upah atau gaji, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, materi pekerjaan, dan jaminan pekerjaan, serta kesempatan untuk maju.

T. Hani Handoko (2000) memberi pengertian kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi kinerja, tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah sumber daya manusia vital lainnya.

2) **Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja**

Banyak faktor yang dikemukakan oleh para ahli dan telah diteliti sebagai faktor yang mungkin menentukan kepuasan kerja. Berikut faktor-faktor penentu kepuasan kerja menurut Azeem (2010: 295-299) menyatakan ada lima aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu : 1) Pekerjaan itu sendiri; 2) Gaji; 3) Pengawasan; 4) Kesempatan promosi; 5) Hubungan dengan sesama pekerja. Senada dengan pendapat diatas,

Munandar (2004:95) bahwa kepuasan kerja ditinjau dari ciri-ciri intrinsik pekerjaan, gaji, penyeliaan, rekan kerja, dan kondisi kerja.

Selain pendapat di atas, Mangkunegara (2004:117) mengungkapkan aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu aspek-aspek perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan, sedangkan aspek-aspek yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan.

3) Teori kepuasan kerja

Mangkunegara (2004:120) mengungkapkan tentang teori-teori kepuasan kerja yaitu: teori keseimbangan (*equity theory*), teori perbedaan (*discrepancy theory*), teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*), teori pandangan kelompok (*social reference group theory*), teori pengharapan (*expectancy theory*), dan teori dua faktor Herzberg.

Oleh sebab itu jika melihat teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dosen adalah suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri para dosen terhadap pekerjaannya, jika dosen merasa puas terhadap pekerjaannya, maka dosen tersebut memiliki sikap positif dan bangga, serta menilai pekerjaannya tinggi, karena situasi dan kondisi kerja dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapannya.

4) Pengukuran kepuasan kerja

Robins (2003) menyatakan bahwa kepuasan adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

d. Kinerja Dosen

1) Konsep Dasar Kinerja Dosen

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (pretasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang (Mangkunegara, 2014:9). Kinerja atau *performance* disebut juga dengan unjuk kerja, prestasi kerja, atau hasil pelaksanaan kerja. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dengan demikian, kinerja adalah merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggungjawabnya (Doni Juni Priansa, 2014:354)

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja

Kinerja merupakan suatu konsep yang *multicated* (banyak dimensi) artinya bahwa kinerja banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai (Wirawan, 2009:68).

a) Faktor internal pegawai

Yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

b) Faktor-faktor lingkungan internal organisasi

Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan

c) Faktor lingkungan eksternal organisasi.

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi

yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan. Budaya masyarakat juga merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sementara itu, faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi diluar kontrol manajer. Tugas manajer adalah mengontrol dan mengembangkan faktor lingkungan internal organisasi dan faktor internal pegawai. (Wirawan, 2009:90-93).

3) Kinerja dosen dalam proses pendidikan di Perguruan Tinggi

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Bab I pasal 1 ditegaskan tentang tugas, profesi, penyelenggara pendidikan formal, kualifikasi, dan kompetensi Dosen sebagai berikut:

- a) Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentranformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
- b) Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi
- c) Penyelenggara pendidikan adalah pemerintah, pemerintah daerah, atau masyarakat yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur pendidikan formal.
- d) Kualifikasi akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh guru atau dosen sesuai jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan.
- e) Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan” (UURI No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen).

Dosen dikatakan berkompeten menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, apabila dosen telah menguasai empat kompetensi dasar yaitu:

- a) Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik
- b) Kompetensi Kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik
- c) Kompetensi Profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam
- d) Kompetensi Sosial adalah kemampuan dosen untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama dosen, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar (Trianto, 2006:241).

3. METODE

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian untuk menggambarkan suatu kondisi tertentu dengan melihat fenomena-fenomen adanya gejala-gejala yang dapat diamati dengan mengungkap pengaruh secara parsial antara kemampuan *intellectual capital* terhadap kinerja dosen, *reward* terhadap kinerja dosen serta pengaruh kepuasan kerja dosen terhadap kinerja dosen di STIE Muhammadiyah Mamuju dengan menggunakan perhitungan matematis dan angka-angka statistik.

Tempat yang digunakan peneliti dalam melaksanakan penelitian ini ialah STIE Muhammadiyah Mamuju yang beralamat di Jalan Baharuddin Lopa Mamuju. Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini selama 3 (tiga) bulan.

a. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data (Riduwan, 2009:69). Dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data yang akan dipergunakan dalam penelitian ini diantaranya:

1) Data primer

Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan survey langsung ke dosen STIE Muhammadiyah Mamuju sebagai objek penelitian.

2) Data sekunder

Data ini merupakan data pendukung yang berhubungan dengan penelitian. Data sekunder dapat diperoleh dari:

- a) Sejarah, literatur dan profil STIE Muhammadiyah Mamuju
- b) Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian
- c) Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti

3) Definisi Operasional variable

Operasionalisasi variabel merupakan pedoman bagi pembuatan kuisisioner guna memperoleh data yang akurat dari responden. Penelitian ini terdiri dari tiga pokok variabel yang akan diteliti, yaitu *intellectual capital* (X1), *reward* (X2) dan kepuasan kerja dosen (X3) sebagai variabel bebas serta kinerja dosen (Y) sebagai variabel terikat. Berikut adalah indikator variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

a) *Intellectual capital* dengan indikator sebagai berikut:

- *Human Capital (HC)*,
- *Structural Capital (SC)*, dan
- *Relational Capital (RC)*.

b) *Reward* dengan indikator sebagai berikut:

- *Reward* intrinsic dan,
- *Reward* ekstrinsik.

c) Kepuasan kerja dengan Indikator sebagai berikut:

- gaji;
- kenyamanan terhadap pekerjaan;
- kebanggaan terhadap lembaga,
- penghargaan terhadap hasil kerja;
- kebermaknaan tugas;
- kesempatan untuk maju;
- Kewenangan mengatur sistem kerja; dan
- umpan balik terhadap tugas itu sendiri.

d) Kinerja dosen dengan Indikator-indikator sebagai berikut:

- melaksanakan pendidikan dan pengajaran;
- melaksanakan penelitian; dan
- melaksanakan pengabdian kepada masyarakat.

b. Teknik Analisis Data**1) Statistik Deskriptif**

Analisis deskriptif, yaitu analisis empiris secara deskripsi tentang informasi yang diperoleh untuk memberikan gambaran / menguraikan tentang suatu kejadian (siapa / apa, kapan, dimana, bagaimana, berapa banyak) yang dikumpulkan dalam penelitian (Supranto: 2002).

2) Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial, (*statistic induktif* atau *statistic probabilitas*), adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2009).

Adapun rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Dosen

X₁ = *Intellectual Capital*

X₂ = *Reward*

X₃ = Kepuasan Kerja

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi

ε = error

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan membandingkan t tabel dan t hitung. Masing-masing t hasil perhitungan ini kemudian dibandingkan dengan t tabel yang diperoleh dengan menggunakan taraf kesalahan 0,05.

Pengujian secara individu untuk melihat pengaruh masing-masing variabel sebab terhadap variabel akibat. Untuk pengujian pengaruh parsial digunakan rumusan hipotesis sebagai berikut: Pengujian X1:

Ho : $\beta_1 = 0$: Tidak terdapat pengaruh kemampuan *Intellectual Capital* terhadap kinerja dosen. Ha : $\beta_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh kemampuan *Intellectual Capital* berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Pengujian X2:

Ho : $\beta_2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja dosen

Ha : $\beta_2 \neq 0$: Terdapat pengaruh *reward* berpengaruh terhadap kinerja dosen

Pengujian X3:

Ho : $\beta_2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen

Ha : $\beta_2 \neq 0$: Terdapat pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen

Uji signifikansi terhadap hipotesis tersebut ditentukan melalui uji t dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- H0 : ditolak jika Sig t hitung $< \alpha$ (tingkat signifikan yang digunakan)
- H0: diterima jika Sig t hitung $> \alpha$ (tingkat signifikan yang digunakan)

Bila Ho diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai tidak terdapat pengaruh. Sedangkan penolakan Ho menunjukkan terdapat pengaruh dari variabel independen secara parsial terhadap suatu variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

1) Deskripsi Data atas Variabel Penelitian

a) Deskriptif variabel *Intellectual Capital*

Intellectual Capital merupakan kemampuan individu untuk menciptakan, mentransfer, dan mengimplementasikan pengetahuan. Variabel ini diukur melalui 3 indikator, yaitu *Human Capital*, *Structural Capital*, dan *Relational Capital (RC)*.

Berdasarkan hasil olah data dapat diketahui bahwa dari 65 responden yang diteliti secara umum persepsi dosen terhadap variabel *intellectual capital* (X1) berada pada daerah positif dengan rata-rata skor 3,67 dan hal ini dinyatakan baik.

- Untuk indikator *human capital* (X1.1) berada pada daerah positif dengan rata-rata skor 3,75 dan hal ini dinyatakan baik.
- Untuk indikator *structural capital* (X1.2) berada pada daerah positif dengan rata-rata skor 3,66 dan hal ini dinyatakan baik.
- Untuk Indikator *relational capital* (X1.3) berada pada daerah positif dengan rata-rata skor 3,60 dan hal ini dinyatakan baik.

b) Deskriptif variabel *Reward*

Reward merupakan ganjaran atau imbalan yang dapat menghasilkan kepuasan dan memperkuat suatu perbuatan dengan memberikan suatu variable sehingga terjadi pengulangan. Variabel ini diukur melalui 2 indikator, yaitu *reward intrinsic* dan *reward extrinsic*.

Berdasarkan hasil olah data dapat diketahui bahwa dari 65 responden yang diteliti secara umum persepsi dosen terhadap variabel *reward* (X2) berada pada daerah positif dengan rata-rata skor 3,90 dan hal ini dinyatakan baik.

- Untuk indikator *reward instrinsic* (X2.1) berada pada daerah positif dengan rata-rata skor 3,89 dan hal ini dinyatakan baik.
- Untuk indikator *reward exstrinsic* (X2.2) berada pada daerah positif dengan rata-

rata skor 3,91 dan hal ini dinyatakan baik.

c) Deskriptif variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat ia bekerja. Variabel ini diukur melalui 8 indikator, yaitu gaji; kenyamanan terhadap pekerjaan; kebanggaan terhadap lembaga; penghargaan terhadap hasil kerja; kebermaknaan tugas; kesempatan untuk maju; wewenang mengatur sistem kerja; dan umpan balik terhadap tugas itu sendiri. Berdasarkan hasil olah data dapat diketahui bahwa dari 65 responden yang diteliti secara umum persepsi dosen terhadap variabel kepuasan kerja (X3) berada pada daerah positif dengan rata-rata skor 3,57 dan hal ini dinyatakan baik.

- Untuk indikator gaji (X3.1) berada pada daerah positif dengan rata-rata skor 3,97 dan hal ini dinyatakan baik.
- Untuk indikator kenyamanan terhadap pekerjaan (X3.2) berada pada daerah positif dengan rata-rata skor 3,68 dan hal ini dinyatakan baik.
- Untuk indikator kebanggaan terhadap lembaga (X3.3) berada pada daerah positif dengan rata-rata skor 3,74 dan hal ini dinyatakan baik.
- Untuk indikator penghargaan terhadap hasil kerja (X3.4) berada pada daerah positif dengan rata-rata skor 3,89 dan hal ini dinyatakan baik.
- Untuk indikator kebermaknaan tugas (X3.5) berada pada daerah positif dengan rata-rata skor 3,93 dan hal ini dinyatakan baik.
- Untuk indikator kesempatan untuk maju (X3.6) berada pada daerah positif dengan rata-rata skor 3,06 dan hal ini dinyatakan baik.
- Untuk indikator kewenangan mengatur sistem kerja (X3.7) berada pada daerah positif dengan rata-rata skor 3,14 dan hal ini dinyatakan baik.
- Untuk indikator umpan balik terhadap tugas (X3.8) berada pada daerah positif dengan rata-rata skor 3,22 dan hal ini dinyatakan baik.

d) Deskriptif variabel Kinerja Dosen

Kinerja dosen merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang dosen dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika. Variabel ini diukur melalui 3 indikator, yaitu melaksanakan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

Berdasarkan hasil olah data dapat diketahui bahwa dari 65 responden yang diteliti secara umum persepsi dosen terhadap variabel kinerja dosen (Y) berada pada daerah positif dengan rata-rata skor 3,48 dan hal ini dinyatakan baik.

- Untuk indikator melaksanakan pendidikan dan pengajaran (Y1.1) berada pada daerah positif dengan rata-rata skor 3,19 dan hal ini dinyatakan baik.
- Untuk indikator melaksanakan penelitian (Y1.2) berada pada daerah positif dengan rata-rata skor 3,41 dan hal ini dinyatakan baik.
- Untuk indikator melaksanakan pengabdian pada masyarakat (Y1.3) berada pada daerah positif dengan rata-rata skor 3,85 dan hal ini dinyatakan baik.

b. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Data

1) Uji Validitas

Cara menguji validitas dengan menggunakan formula *Product Moment* dengan taraf signifikansi 0,05. Jika $r_{xy} >$ tabel maka data tersebut adalah valid, tetapi jika $r_{xy} <$ tabel maka data tidak valid. Validitas dapat juga diketahui dari signifikansi hasil korelasi, jika signifikansi hasil korelasi lebih kecil 0,05, maka uji tersebut merupakan konstruk yang kuat.

Berdasarkan hasil olah data dapat diketahui bahwa instrumen penelitian untuk semua subdimensi dari variabel *intellectual Capital* bersifat valid, kecuali X1.1.5, X1.2.3, X1.2.5, X1.3.2, X1.3.3 dan X1.3.5 sehingga keenam item tersebut tidak diikutkan pada pengujian selanjutnya.

Selanjutnya, hasil pengujian validitas instrumen penelitian variabel *reward*. Berdasarkan hasil olah data dapat diketahui bahwa instrumen penelitian untuk semua subdimensi dari variabel kepuasan kerja bersifat valid, kecuali X384 sehingga item tersebut tidak diikutkan

pada pengujian selanjutnya.

Selanjutnya, hasil pengujian validitas instrumen penelitian variabel Kinerja dosen. Berdasarkan hasil olah data dapat diketahui bahwa instrumen penelitian untuk semua subdimensi dari variabel kinerja dosen bersifat valid, kecuali Y111 dan Y122 sehingga item tersebut tidak diikutkan pada pengujian selanjutnya.

2) Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.

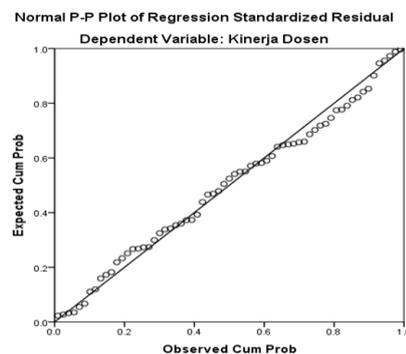
Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur baru dapat dipercaya dan diandalkan bila selalu didapatkan hasil yang konsisten dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda. Untuk melakukan uji reliabilitas dapat dipergunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian maka hasil pengujian menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian adalah reliabel. Hal ini dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian ini mempunyai koefisien keandalan/alpha lebih besar dari 0,6. Dengan demikian data penelitian bersifat reliabel dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

c. Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas. Gambar berikut menyajikan hasil uji normalitas berupa plotnya.



Gambar 1. Uji Normalitas Probability Plot

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik residual model regresi sudah berdistribusi normal karena titik-titik tersebut yang menyebar di sekitar garis diagonal. Dengan demikian syarat kenormalan sebagai pengujian statistik menggunakan regresi dapat terpenuhi.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel. Untuk dapat menentukan apakah terdapat multikolinieritas dalam model regresi pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan tolerance serta menganalisis matrix korelasi variabel-variabel bebas. Adapun nilai VIF dapat dilihat pada penyajian Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1
Pengujian Multikolinearitas
Coefficients^a

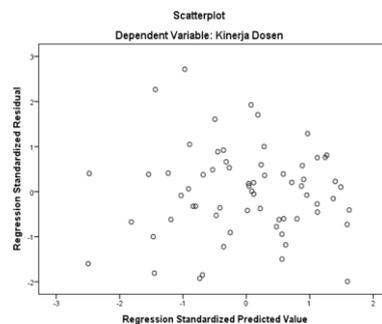
Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	Intellectual Capital	.023	-.078	-.061	.959	1.043
	Reward	-.124	-.158	-.124	.984	1.016
	Kepuasan Kerja	.614	.623	.618	.974	1.027

Dependent Variable: Kinerja Dosen

Hasil pengujian dalam tabel 1 menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, dimana semuanya berada dibawah 10 dan nilai tolerance semua variabel berada diatas 0,10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas, yang berarti semua variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel yang salingindependen.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika varian berbeda, disebut heterokedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas Metode Grafik

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan gambar 2 di atas, terlihat tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Dengan demikian, tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Analisis Regresi

1) Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yakni untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun secara simultan serta untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya.

Berdasarkan hasil olah data, dapat dilihat bahwa F hitung sebesar 13,463 dengan angka signifikansi = 0,000. Karena nilai signifikansi dari data analisis lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan bahwa model penelitian ini adalah layak atau dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh *intellectual capital*, *reward* dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja dosen STIE Muhammadiyah Mamuju.

Hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,476 - 0,108X_1 - 0,137X_2 + 1,048X_3 + \epsilon$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas, maka dapat di berikan penjelasan sebagai berikut :

- a = 0,476 menunjukkan bahwa jika X variabel intellectual capital, reward dan kepuasan kerja atau konstan X=0 maka nilai a konstanta positif

$b_1 = -0,108$ menunjukkan bahwa setiap penurunan satu variabel *intellectual capital* akan menurunkan kinerja dosen sebesar $-0,108$.

$b_2 = -0,137$ menunjukkan setiap penurunan variabel *reward* akan menurunkan kinerja dosen sebesar $-0,137$

$b_3 = 1.048$ menunjukkan setiap penambahan variabel kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja dosen sebesar 1.048.

2) Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil olah data diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,398, yang berarti bahwa 39,8% variasi besarnya kinerja dosen dapat dijelaskan oleh variasi *intellectual capital*, *reward* dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 60,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

e. Pengujian Hipotesis

- 1) Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah variabel *intellectual capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Untuk menganalisis hipotesis tersebut, responden memberi tanggapan pada pertanyaan yang diajukan peneliti melalui kuesioner yang terdiri dari variabel *intellectual capital* (X1) dengan 3 indikator, dan untuk indikator *human capital* (X1.1) 8 item pertanyaan, indikator *structural capital* (X1.2) dan *relational capital* masing-masing 9 item pertanyaan, untuk variabel kinerja dosen dengan 3 indikator, untuk indikator pendidikan dan pengajaran dengan 8 item pertanyaan, untuk indikator penelitian dan pengabdian pada masyarakat masing-masing dengan 10 item pertanyaan. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel *intellectual capital* (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen (Y). Artinya hipotesis pertama ini ditolak.
- 2) Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah variabel *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Untuk menganalisis hipotesis tersebut, responden memberi tanggapan pada pertanyaan yang diajukan peneliti melalui kuesioner yang terdiri dari variabel *reward* (X2) dengan 2 indikator, untuk indikator *reward instrinsik* dengan 8 item pertanyaan, dan indikator *reward ekstrinsik* dengan 6 item pertanyaan, untuk variabel kinerja dosen dengan 3 indikator, untuk indikator pendidikan dan pengajaran dengan 8 item pertanyaan, untuk indikator penelitian dan pengabdian pada masyarakat masing-masing dengan 10 item pertanyaan. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel *reward* (X2) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dosen (Y). Artinya hipotesis kedua ditolak.
- 3) Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap ketepatan waktu (Y). Untuk menganalisis hipotesis tersebut, responden memberi tanggapan pada pertanyaan yang diajukan peneliti melalui kuesioner yang terdiri dari variabel kepuasan kerja (X3) dengan 8 indikator, untuk masing-masing indikator dengan 4 item pertanyaan, dan untuk variabel kinerja dosen dengan 3 indikator, untuk indikator pendidikan dan pengajaran dengan 8 item pertanyaan, untuk indikator penelitian dan pengabdian pada masyarakat masing-masing dengan 10 item pertanyaan. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen (Y). Artinya hipotesis ketiga diterima.
- 4) Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja dosen. Untuk menganalisis hipotesis tersebut dapat dilihat dari nilai *standardized coefficients beta* yang paling tinggi yaitu 0,626. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang dominan terbukti. Artinya hipotesis keempat diterima.

f. Pembahasan Penelitian

1) *Intellectual Capital* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen STIE Muhammadiyah Mamuju

Hipotesis pertama menyatakan bahwa “*Intellectual capital* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja dosen STIE Muhammadiyah Mamuju”, Ini menunjukkan hipotesis pertama ditolak. Pengaruh yang ditimbulkan variabel *intellectual capital* terhadap

secara langsung sebesar - 0,108. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *intellectual capital* berpengaruh negative dan tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa *intellectual capital* yang dimiliki oleh dosen tidak membuat kinerja dosen STIE Muhammadiyah Mamuju meningkat.

Berdasarkan data dari jawaban responden menunjukkan bahwa *intellectual capital* yang dimiliki dosen STIE Muhammadiyah Mamuju sudah baik sehingga dosen mampu menciptakan, mentransfer, dan mengimplementasikan pengetahuan kepada mahasiswanya, namun hal tersebut tidak membuat kinerja dosen STIE Muhammadiyah Mamuju meningkat.

Penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Edi Jusriadi (2017) dimana hasil yang diperoleh dalam penelitian tersebut bahwa semakin baik *human capital* maka kinerja catur dharma dosen juga akan semakin meningkat.

Dosen cukup memahami apa yang dimaksud dengan modal intelektual dan bagaimana dosen harus berperilaku sesuai dengan elemen-elemen di dalamnya. *Human capital*, *structural capital*, dan *relational capital* sangat berperan dalam pengembangan diri dosen. *Structural capital* perlu didesain untuk memaksimalkan modal intelektual organisasi. *Human capital* bukanlah milik organisasi, melainkan milik individu dosen. Maka jika individu itu pergi meninggalkan organisasi, tidak ada lagi kepandaian atau kreativitas itu. Namun dengan berbagai program pelatihan dosen dapat meningkatkan kemampuan personal untuk menunjang kinerja mereka.

2) **Reward berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen STIE Muhammadiyah Mamuju**

Hipotesis kedua menyatakan “pemberian reward berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap dosen STIE Muhammadiyah Mamuju, hal ini menunjukkan hipotesis dua ditolak. Pengaruh yang ditimbulkan variabel *reward* terhadap secara langsung sebesar -0,137. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *reward* berpengaruh negative dan tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* yang diterima oleh dosen tidak membuat kinerja dosen STIE Muhammadiyah Mamuju meningkat.

Berdasarkan data dari jawaban responden menunjukkan bahwa *reward* yang diterima baik itu *reward* intrinsik maupun *reward* ekstrinsik oleh dosen STIE Muhammadiyah Mamuju sudah layak sehingga namun bukan hal tersebut yang membuat kinerja dosen STIE Muhammadiyah Mamuju meningkat.

Penelitian ini tidak sesuai dengan pernyataan Moorhead & Griffin (2013) yang menyatakan *reward* atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis.

Sistem *reward* yang diterapkan STIE Muhammadiyah Mamuju saat ini seperti tambahan imbalan berdasarkan kinerja ataupun sistem promosi bagi individu yang belum berjalan dan tersalurkan dengan baik sehingga belum berhasil mempengaruhi tingkat kinerja dosennya. Dengan *reward* yang sudah tertata dan tersalurkan dengan baik kepada dosen, maka *reward* tersebut mampu memotivasi para dosennya untuk berkinerja secara maksimal. Hasil tersebut tidak sesuai dengan pernyataan Ivancevich (2000) dimana program *reward* memiliki 3 tujuan utama, dimana salah satunya adalah untuk memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

3) **Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen STIE Muhammadiyah Mamuju**

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa “kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen STIE Muhammadiyah Mamuju, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Pengaruh yang ditimbulkan variabel kepuasan kerja terhadap secara langsung sebesar 0,626. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh dosen akan membuat kinerja dosen STIE Muhammadiyah Mamuju meningkat.

Berdasarkan data dari jawaban responden menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh dosen STIE Muhammadiyah Mamuju sudah sangat puas sehingga membuat kinerja dosen STIE Muhammadiyah Mamuju meningkat. Hasil ini menunjukkan bahwa

dosen semakin tinggi kepuasan kerjanya maka kinerjanya semakin tinggi pula, begitu sebaliknya semakin rendah kepuasan kerjanya maka semakin rendah pula kinerjanya. Berarti bahwa puas tidaknya dosen berkaitan dengan pekerjaan mereka sebagai dosen akan berpengaruh pada kinerja yang dilakukan. Semakin puas apa yang dirasakan cenderung menunjukkan kinerja yang semakin baik, begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan Wexley dan Yuki terjemahan Shobaruddin (2005:160) mendefinisikan kepuasan kerja adalah cara pekerja (dosen) merasakan mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa aspek pekerjaan meliputi: Upah/gaji, kondisi kerja, pengawasan, materi pekerjaan, jaminan kerja, serta kesempatan untuk maju. Mereka cenderung belum puas atas gaji, kenyamanan, kebanggaan, penghargaan, kesempatan untuk maju, kewenangan mengatur sistem dan umpan balik, sedangkan kepuasan akan kebermaknaan tugas tergolong tinggi. Disinyalir bahwa belum puasnya para dosen lebih cenderung berkaitan dengan apa yang diterima oleh pihak luar dalam hal ini adalah lembaga pendidikan tempat mereka bekerja. Kondisi ini wajar terjadi karena pada dasarnya seseorang lebih mudah menuntut dari orang lain untuk dirinya daripada menuntut dirinya yang terbaik untuk orang lain.

4) Kepuasan kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja dosen STIE Muhammadiyah Mamuju

Hipotesis keempat menyatakan bahwa “kepuasan kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja dosen STIE Muhammadiyah Mamuju” hal ini menunjukkan ternyata hipotesis keempat diterima. Variabel kepuasan kerja dibandingkan dengan *intellectual capital* dan *reward*, kepuasan kerja justru memiliki pengaruh yang lebih dominan, seperti yang diungkapkan Robins (2003) bahwa kepuasan adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

5. KESIMPULAN

- a. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara *intellectual capital* terhadap kinerja dosen STIE Muhammadiyah Mamuju. Hal ini berarti bahwa *intellectual capital* dosen sudah sangat baik namun hal tersebut tidak membuat kinerja dosen meningkat.
- b. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara *reward* terhadap kinerja dosen STIE Muhammadiyah Mamuju. Hal ini berarti bahwa bila *reward* meningkat maka kinerja dosen tidak ikut meningkat.
- c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja dosen STIE Muhammadiyah Mamuju. Hal ini berarti bahwa semakin puas dosen dalam bekerja maka semakin baik kinerja dosen tersebut
- d. Kepuasan kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja dosen STIE Muhammadiyah Mamuju. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dibandingkan dengan *intellectual capital* dan *reward*, kepuasan kerja justru memiliki pengaruh yang lebih dominan.

6. REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arwidiyanto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi; Pendekatan Budaya Kerja Profesional*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Azeem, Syed Mohammad. 2010. *Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman, Scientific Research*, Vol 1.
- Edi Jusriadi, 2018. “Kontribusi Dimensi Intellectual Capital dalam Mendukung kinerja dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan” *Balance* Vol. XV No.2 Juli 2018
- Hariyanto, Wiwit dan Hermawan, Sigit. 2015. “Pengaruh Intellectual Capital terhadap Business Performance dan Competitive Advantage pada Perusahaan Farmasi di Jawa Timur.”

- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalialia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta
- Indrarini, 2009. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta Kota Semarang*. Penelitian ini dilakukan di Program Studi Manajemen
- Ivancevich, Konopaske dan Matteso. 2006. *Perilaku Manajemen Dan Organisasi, alih bahasa ginagania*, Jakarta: Erlangga, 2006.
- Koencoro, Galih. 2014. *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja (survey pada karyawan PT. INKA (persero) Madiun*. skripsi. Malang : fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, 2014.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. 2013. *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2004. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI- Press
- Mundarti, 2005. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen dalam Melaksanakan Proses Belajar Mengajar di Prodi Kebidanan Magelang Politeknik Kesehatan Semarang Tahun Akademik 2004/2005*
- Nugroho, Bambang. 2006. *Reward dan Punishment*, Jakarta: Buletin Cipta Karya, Departemen Pekerjaan Umum. Edisi no 6, 2006.
- Priansa, Doni Juni. 2014. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Ramanda, Yuli dan Bustari, Muchtar. 2014. “*Pengaruh Human Capital, Relational Capital, dan Organizational Capital terhadap Kinerja Pegawai.*” (2014).
- Riduwan, M. 2009. *Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Organizational Behavior: concepts controversies, aplication, seventh edition, englewood Cliffs, New Jersey: A Simon & Schuster Company*.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bina Rupa Aksara, 2001.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J. 2002. *Upaya Memuaskan Pelanggan Agar Menjadi Loyal*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 2(1).
- Trianto dan Tutik, Titik Triwulan. 2006. *Tinjauan Yuridis Hakserta Kewajiban Pendidik Menurut UU Guru dan Dosen*. Surabaya: Prestasi Pustaka.
- Undang–Undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Wexley, Kenneth N. Dan Yuki, Gary A. 2005. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia*. Terjemahan Shobaruddin Muh. Jakarta : PT Asdi Mahasatya.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat