

# PENGARUH MODAL MANUSIA, MODAL STRUKTURAL DAN MODAL RELASIONAL TERHADAP KINERJA DOSEN PROGRAM STUDI FARMASI DI UNIVERSITAS PAKUAN BOGOR

Siti Nurhayati Sari, Samsuri, Erni Yuningsih

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Djuanda

Email: [sitinurhayatisari4@gmail.com](mailto:sitinurhayatisari4@gmail.com); [samsuri@unida.ac.id](mailto:samsuri@unida.ac.id); [erniyuningsih1970@gmail.com](mailto:erniyuningsih1970@gmail.com)

---

## ABSTRACK

*In the current era of globalization, the development of the business world is getting tighter from various business fields. There are entrepreneurs who compete by establishing a pt, CV, and college. Business development in the world of education, especially colleges / universities, is a very large attraction and selling point. The method used in this study is descriptive with a quantitative approach. Data collection through the distribution of questionnaires to respondents and literature studies. The tests used are validity tests, reliability tests, and the classical assumption test is processed so as to produce multiple linear regression forecasting. The results of this study are all valid and reliable indicators simultaneously independent variables have been shown to significantly affect the dependent variables of performance. Then partially all indicators of independent variables namely human capital, structural capital and relational capital have a positive and significant effect on the dependent variables, namely performance.*

**Keywords:** *Human capital, Structural Human, Relational Capital, and Performance.*

## ABSTRAK

Pada era globalisasi saat ini, perkembangan dunia usaha semakin ketat dari berbagai macam bidang usaha. Para pengusaha ada yang bersaing dengan mendirikan sebuah PT, CV, dan perguruan tinggi. Perkembangan bisnis dalam dunia Pendidikan khususnya perguruan tinggi/universitas, menjadi daya tarik dan nilai jual yang sangat besar. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan studi kepustakaan. Uji yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik tersebut diolah sehingga menghasilkan persamaan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini semua indikator valid dan reliabel secara simultan variabel independen terbukti signifikan mempengaruhi variabel dependen kinerja. Kemudian secara parsial semua indikator variabel independen yaitu modal manusia, modal struktural dan modal relasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja.

**Kata Kunci :** Modal Manusia, Modal Struktural, Modal Relasional, dan Kinerja.

---

## I. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, perkembangan dunia usaha semakin ketat dari berbagai macam bidang usaha. Para pengusaha ada yang bersaing dengan mendirikan sebuah PT, CV, dan perguruan tinggi. Perkembangan bisnis dalam dunia Pendidikan khususnya perguruan tinggi/universitas, menjadi daya tarik dan nilai jual yang sangat besar. Dalam kegiatan usaha di bidang Pendidikan, tentunya Universitas memerlukan bantuan sumber daya manusia yang berpendidikan, berpengalaman, dan berkompeten. Dikutip dari (Gaol, 2014). Straub dan Attner menyatakan *“People are the most important resource of an organization. They supply the talent, skills, knowledge, and experience to achieve the organization’s objective”* yang artinya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Kemudian (Schermerhorn, 1996) mengemukakan bahwa *“Human resource are the people, individuals, and groups that help organizations produce goods or services”* yang artinya sumber daya manusia adalah orang-orang, individu-individu, dan kelompok -kelompok yang membantu organisasi menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia dapat diartikan sebagai individu yang bekerja pada suatu organisasi sebagai aset yang harus dijaga, dilatih, dan dikembangkan karena mereka adalah penggerak organisasi. Oleh sebab itu, pendiri atau petinggi universitas sangat penting dalam menyeleksi sumber daya manusia guna membantu kemajuan dan perkembangan citra baik universitas di mata masyarakat terutama dalam hal menyeleksi Dosen-Dosen yang akan mengajar di kampus tersebut. Dosen yang akan mengajar nantinya, seharusnya dapat memberikan kemajuan nantinya, seharusnya dapat memberikan kemajuan dalam hal ilmu-ilmu yang diberikan hingga wawasan yang beragam.

Menurut (Sadalia, 2016), peningkatan kinerja dosen dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek, seperti modal manusia (*human capital*), modal struktural (*struktural capital*), modal relasional (*relation capital*). Menurut (Nasional, 2005) kinerja dosen adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Kinerja dosen adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh Dosen dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Rachmawati, 2013). Kinerja dosen juga diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh dosen dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh atasan untuk mencapai standar yang telah ditentukan, dalam melaksanakan Tridharma perguruan tinggi di bidang Pendidikan, Penelitian dan pengabdian terhadap masyarakat. Modal Manusia, Modal Struktural, dan Modal Relasional memiliki pengaruh penting dalam peningkatan kinerja dosen. Sedangkan indikator kinerja dosen dalam pembelajaran meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran.

Program Studi Farmasi Universitas Pakuan adalah salah satu Program Studi pada Universitas Pakuan Bogor dan telah terakreditasi B berdasarkan keputusan LAM-PTKes (Decree) No. : 0470/LAM-PTKes/Akr/Sar/VII/2018, selain itu hal yang berkaitan dengan kinerja organisasi dimana ada permasalahan pada Akreditasi Program Studi yang menyebabkan perkembangan jumlah mahasiswa baru dan mahasiswa aktif mengalami penurunan. Berikut ini data Dosen Program Studi Farmasi FMIPA Universitas Pakuan Bogor.

**Tabel 1 Data Dosen Berdasarkan Pendidikan Tahun 2021**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase %
1	Magister (S2)	34	100
2	Doktor (S3)	0	0
<b>Total</b>		<b>34</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Program Studi 2021

Berdasarkan Tabel 1 data tersebut menunjukkan bahwa semua Dosen Program Studi berpendidikan Magister (S2), dan Dosen yang bergelar Doktor (S3) di Program Studi Farmasi belum ada. Sedangkan untuk dapat meningkatkan peringkat akreditasi program studi dari B ke A memerlukan minimal 50% Dosen tetap berpendidikan Doktor sebanyak 5 orang.

Program Studi Farmasi merupakan perguruan tinggi strata satu yang ada di Universitas Pakuan. Melihat data tersebut diatas menunjukkan bahwa masih belum ada Dosen yang berpendidikan S3 (Strata 3) yang bisa membuat nilai tambah bagi Program Studi dalam hal Pendidikan. Menurut Robbins (2008), bahwa dengan tingkat Pendidikan yang tinggi mampu bekerja dengan tingkat kesulitan dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Hal senada juga dikemukakan oleh (Ramírez, 2011) bahwa modal manusia dapat diperoleh melalui jalur pendidikan, pelatihan dan pengembangan. Kinerja dosen juga dapat terlihat dari gambaran Jabatan Fungsional Dosen. Berikut Dosen dengan jabatan fungsional seperti di ditunjukkan pada Tabel 2 berikut :

**Tabel 2 Data Dosen Berdasarkan Jabatan Fungsional Tahun 2021**

No	Jabatan	Jumlah	Persentase %
1	Tenaga Pengajar	9	26,48
2	Asisten Ahli	15	44,11
3	Lektor	9	26,47
4	Lektor Kepala	0	0
5	Guru Besar	1	2,94
<b>Total</b>		<b>34</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Program Studi 2021

Berdasarkan Tabel 2 bahwa sebagian besar Dosen tetap Program Studi Farmasi memiliki kepangkatan akademik Asisten Ahli sebesar 44,11%, sedangkan penilaian akreditasi yang diperhitungkan adalah kepangkatan akademik Lektor Kepala dan Guru Besar, sehingga rasio jumlah guru besar dan lektor kepala dibandingkan jumlah Dosen sebesar 1: 34 yaitu sebanyak 1 orang dari 34 dosen. Rasio ini dinilai kurang untuk dapat meningkatkan peringkat akreditasi.

Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi Dosen yang ditujukan oleh jabatan fungsional masih rendah. Untuk kondisi saat ini jabfung dengan Lektor Kepala di Program Studi Farmasi sendiri belum ada, akan tetapi di tahun 2022-2023 akan ada penambahan untuk Lektor Kepala. Kemudian dengan kegiatan Penelitian Dosen pada Program Studi Farmasi Universitas Pakuan dapat ditujukan pada Tabel 3 berikut:

**Tabel 3 Data Perkembangan Penelitian Dosen**

No	Tahun	Jumlah Dosen	Jumlah Penelitian	Persentase %
1	2017	34	17	50
2	2018	34	9	26,5
3	2019	34	26	76,5
4	2020	34	19	55,9
<b>JUMLAH</b>		136	71	208,9
<b>RATA-RATA</b>		<b>34</b>	<b>17,75</b>	<b>52,22</b>

Sumber : Borang FMIPA 2020

Berdasarkan Tabel 3 dalam bidang Penelitian Program Studi Farmasi memiliki target dimana setiap Dosen dalam 1(satu) semester minimal 1(satu) Penelitian dan 1(satu) Pengabdian Masyarakat Penelitian ini diukur dengan rasio Penelitian per dosen diwajibkan per semester 1(satu) kali. Data di atas menunjukkan bahwa paling banyak dosen yang melakukan penelitian yaitu pertahun 2019 sebesar 76,5% dengan biaya yang ditanggung oleh universitas.

Mengenai fenomena masalah berkenaan dengan modal manusia dikuatkan dengan hasil survei pendahuluan terhadap salah satu dimensi modal manusia. Berikut ini hasil kuesioner yang telah dilakukan pada bulan Desember 2021 kepada 20 orang mahasiswa Program Studi Farmasi mengenai Modal Manusia.

**Tabel 4 Hasil Pra Survei Mengenai Modal Manusia**

No	Pertanyaan	Jawaban		Interpretasi
		Ya	Tidak	
1	Apakah Dosen memiliki pengetahuan terkait bidang ilmu yang diampu	15	5	Sebesar 25% Mahasiswa merasa bahwa Dosen tidak memiliki pengetahuan terkait bidang ilmu yang diampu
2	Apakah Dosen memiliki keahlian dalam penyampaian materi dan jawaban terhadap pertanyaan di kelas	11	9	Sebesar 45% mahasiswa berpendapat bahwa Dosen tidak memiliki keahlian dalam menjawab pertanyaan di kelas
3	Apakah Dosen memiliki kemampuan menerima kritik, saran, dan pendapat mahasiswa	13	7	Sebesar 35% Mahasiswa menjawab bahwa Dosen tidak dapat menerima kritik, saran dan pendapat dari mahasiswa
4	Apakah keterampilan yang dimiliki Dosen dapat memberikan motivasi/membangkitkan minat belajar	11	9	Sebesar 45% Mahasiswa merasa keterampilan yang dimiliki Dosen tidak mampu memotivasi/membangkitkan minat belajar

Sumber : Pra Survei, data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4 hasil survei menyimpulkan bahwa sebagian sebesar 45% Dosen tidak memiliki kemampuan dalam menjawab pertanyaan di kelas dan keterampilan dalam memotivasi atau membangkitkan minat belajar. Hasil survei tersebut dikuatkan juga oleh data Dosen berdasarkan Sertifikasi Dosen berikut daftar nama Dosen berdasarkan sertifikasi Dosen.

**Tabel 5 Hasil Pra Survei Mengenai Modal Struktural**

No	Pertanyaan	Jawaban		Interpretasi
		Ya	Tidak	
1	Apakah fasilitas praktikum dan penelitian yang ada sudah mendukung dalam proses belajar mengajar dengan baik	11	9	Sebesar 45% mahasiswa merespon bahwa fasilitas yang ada belum mendukung dalam proses belajar mengajar
2	Apakah terdapat kendala dalam Sistem Informasi dalam proses pembelajaran	18	2	Sebagian besar 90% mahasiswa merespon bahwa terdapat kendala dalam Sistem Informasi

Sumber : Pra Survei, data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 5 hasil pra survei yang dilakukan bahwa mahasiswa memberikan respon 45% mengenai fasilitas yang ada belum mendukung dalam proses belajar mengajar sedangkan untuk sistem informasi mahasiswa memberikan respon 90% bahwa sistem informasi yang ada belum maksimal.

Penelitian ini fokus pada Program Studi Farmasi disamping itu Penelitian ini memfokuskan pada kinerja dosen yang dimana masih terdapat permasalahan yang salah satunya dari data perkembangan jumlah mahasiswa yang mengalami penurunan, data Dosen berdasarkan Pendidikan belum adanya dosen yang bergelar Doktor, Jabatan Fungsional yang belum memiliki Lektor Kepala, Penelitian dan pengabdian yang dilakukan oleh dosen masih belum maksimal. Program Studi Farmasi sebagai tema sentral dari Penelitian karena Program Studi merupakan unit kerja yang menjadi objek vital penilaian akreditasi perguruan tinggi. Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan Penelitian dengan judul **“Pengaruh Modal Manusia, Modal Struktural dan Modal Relasional Terhadap Kinerja Dosen Program Studi Farmasi di Universitas Pakuan Bogor”**.

## II. METODOLOGI

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Menurut (Hasibuan, 2017), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut (Hartatik, 2014), kegiatan-kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan kedalam beberapa fungsi. Sebagai ilmu terapan dari ilmu manajemen. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki fungsi manajemen dengan penerapan di bidang sumber daya manusia. Menurut (Hasibuan, 2017), menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional.

- a. Fungsi-fungsi Manajemen : Perencanaan (*planning*), Pengorganisasian (*organizing*) , Pengarahan (*directing*), Pengendalian (*controlling*)
  - b. Fungsi-fungsi Operasional : Pengadaan (*procurement*), Pengembangan (*development*), Kompensasi (*compensation*), Pengintegrasian (*integration*), Pemeliharaan (*maintenance*), Kedisiplinan (*dicipline*), Pemberhentian (*separation*)
- (Sutrisno, 2016), mengemukakan bahwa tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu :
- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
  - b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
  - c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
  - d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
  - e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
  - f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
  - g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Menurut (Gaol, 2014) modal manusia (*human capital*) sebagai akumulasi pengetahuan, keahlian, pengalaman dan atribut-atribut kekuatan pekerja lainnya yang relevan di dalam kekuatan pekerja sebuah organisasi dan memacu produktivitas, kinerja dan pencapaian tujuan strategis. Sedangkan definisi modal manusia (*human capital*) sebagai berikut: "Modal Manusia (*Human capital*) merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut" (Gaol, 2014)

Modal Manusia (*Human capital*) merupakan segala sesuatu mengenai manusia dengan segala kapabilitas yang dimilikinya, sehingga dapat menciptakan nilai bagi organisasi untuk mencapai tujuan (Suwandana, 2017). Menurut (Budiarti, 2017), mengemukakan Modal Manusia (*Human capital*) terdiri dari pengetahuan, keterampilan manusia, kompetensi, sikap, perilaku dan pengalaman pribadi seorang karyawan. Modal Struktural, sebagai infrastruktur pendukung untuk sumber daya manusia, mengacu pada eksploitasi dan manifestasi dari sumber daya manusia ketika para karyawan menjalankan fungsinya untuk meningkatkan pendapatan dan nilai-nilai organisasi yang menambah daya tariknya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa modal manusia (*human capital*) yaitu kemampuan seseorang yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kompetensi serta asset yang harus dimiliki suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan.

Berikut adalah indikator Modal Manusia (*Human capital*) menurut (Gaol, 2014):

- a. Pengetahuan (*knowledge*)
- b. Keahlian (*expertise*)
- c. Kemampuan (*ability*)
- d. Keterampilan (*Skill*)

Menurut (Starovic, 2004) didefinisikan kemampuan organisasi bisnis dalam memenuhi rutinitas korporasi tersebut dan strukturnya yang mendukung usaha karyawan untuk menghasilkan kinerja bisnis yang optimal. Modal Struktural (*Structural capital*) ini juga

kemampuan knowledge dari organisasi ataupun organisasi bisnis berupa teknologi, metodologi, dan proses yang merespon kebutuhan dan tantangan pasar.

Modal Struktural merupakan infrastruktur pendukung, proses dan basis data organisasi yang memungkinkan modal insani dalam menjalankan fungsinya. Modal Struktural juga mencakup perihal seperti gedung, perangkat keras, perangkat lunak, proses, paten, dan hak cipta. Selain itu, Modal Struktural juga mencakup perihal seperti citra organisasi, sistem informasi, dan hak milik basis data. Karena keberagaman tersebut maka Modal Struktural bisa diklasifikasikan lebih jauh lagi menjadi modal inovasi, proses, dan organisasi. Modal Struktural (*Structural capital*) juga digunakan sebagai sarana penunjang dari Modal Manusia (*Human capital*) yang menyediakan fasilitas pendukung untuk menghasilkan kinerja pegawai yang optimal (Sudibya, 2014). Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Modal Struktural (*Structural capital*) merupakan wadah atau sarana untuk menunjang keberhasilan yang ada di perusahaan atau organisasi.

Adapun indikator Modal Struktural (*Structural capital*) menurut (Ulum, 2009), yang terdiri dari:

- a. Budaya Organisasi
- b. Proses Organisasi
- c. Sistem Informasi

Modal Relasional (*Relation Capital*) didefinisikan sebagai seluruh sumber daya yang menghubungkan perusahaan dengan pihak eksternal. Modal Relasional (*Relation Capital*) memegang peranan penting dalam pencitraan perusahaan dimata publik terutama *stakeholder* (Apriliani, 2011). Kapasitas yang dimiliki organisasi berupa akumulasi dari kepercayaan, pengalaman, dan pengetahuan yang membentuk inti dari hubungan antara organisasi dengan lembaga lain dan masyarakat (Ramírez, 2011).

(Moeheriono, 2012), mendefinisikan Modal Relasional (*Relation Capital*) merupakan hubungan yang harmonis yang dimiliki oleh perusahaan dengan para mitranya, baik yang berasal dari para pemasok yang andal 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. Modal Relasional (*Relation Capital*) dapat muncul dari berbagai bagian diluar lingkungan perusahaan yang dapat menambah nilai bagi perusahaan (Widjanarko, 2006).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Modal Relasional (*Relation Capital*) merupakan asset yang paling penting dalam suatu perusahaan atau organisasi untuk menciptakan hubungan yang baik dengan konsumen, alumni, mahasiswa, stakeholder, lembaga-lembaga dan institusi lain, karena dengan membangun hubungan baik dengan pihak luar maka kerjasama yang dijalin akan berjalan dengan baik.

Menurut (Agus, 2012), *relation capital* diartikan sebagai seluruh sumber daya yang terkait dengan hubungan eksternal perusahaan beserta:

- a. Pelanggan
- b. Supplier
- c. Pengembangan

Menurut (Widodo, 2015), kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang pada pekerjaan yang bersangkutan sesuai dengan ukuran yang berlaku. Menurut (Afandi, 2018), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya, banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasi. Menurut (Mangkunegara, 2017), bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil karya yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Mangkunegara, 2017), menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Pelaksanaan tugas
- d. Tanggung jawab

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Jenis datanya adalah data utama atau primer, data diperoleh dari menyebar kuesioner ke Dosen Program Studi Farmasi di Universitas Pakuan. Kemudian data pendukung atau sekunder diperoleh dari Penelitian kepustakaan yang dapat memberikan landasan teori yang diperoleh dari buku-buku teks pendukung, jurnal ilmiah, internet serta sumber-sumber lainnya yang berkaitan dengan obyek yang diteliti.

### Operasionalisasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen Kinerja (Y) dan variabel independen Modal Manusia ( $X_1$ ), Modal Struktural ( $X_2$ ), dan Modal Realsional ( $X_3$ ). Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal.

### Populasi dan Sampel

Jumlah populasi dalam riset ini yaitu Dosen Tetap di Program Studi Farmasi Universitas Pakuan sebanyak 34 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling *Non Probability Sampling* dengan pengambilan sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. Menurut Arikunto (2010), dalam (Suparno, 2014) apabila populasi kurang dari 100 diambil semua sehingga Penelitiannya merupakan Penelitian sensus.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*) digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya. Analisis regresi linear berganda sangat bermanfaat untuk meneliti pengaruh beberapa variabel yang berkorelasi dengan variabel yang diuji (Sugiyono, 2017) Model analisis yang digunakan adalah :

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

Keterangan:

Y : Keputusan Pembelian

$\alpha$  : Konstanta



$\beta$  : Koefisien Regresi

$\varepsilon$  : Faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian.

### Analisis Korelasi Berganda

Untuk menunjukkan arah serta kuatnya suatu hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen maka digunakan analisis korelasi berganda (Sugiyono, 2017). Dalam hal ini mengukur kuat atau lemahnya hubungan antara diferensiasi dan promosi penjualan secara simultan terhadap keputusan pembelian

### Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018) Koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu nilai untuk mengukur besarnya kontribusi X terhadap variasi (naik / turunnya) Y, maka dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

## Uji Hipotesis

### 1. Uji F

Uji ini menunjukkan apakah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model penelitian mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018) Adapun kriteria keputusan uji F sebagai berikut:

- Bila  $F_{hitung}$  lebih kecil atau sama dengan  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ ), pada  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya Modal Manusia, Modal Struktural dan Modal Relasional tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja dosen Program Studi Farmasi FMIPA-Universitas Pakuan.
- Bila  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ), pada  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Modal Manusia, Modal Struktural dan Modal Relasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja dosen Program Studi Farmasi FMIPA-Universitas Pakuan.

### 2. Uji t

Uji t ialah uji signifikansi parameter individual yang akan menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Adapun kriteria keputusan uji t adalah sebagai berikut:

- Untuk Modal Manusia bila  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ) pada  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya Modal Manusia tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan bila  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) pada  $\alpha = 0,05$  maka  $H_a$  diterima artinya Modal Manusia berpengaruh positif terhadap kinerja.
- Untuk Modal Struktural bila  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ) pada  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya Modal Struktural tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan bila  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) pada  $\alpha = 0,05$  maka  $H_a$  diterima artinya *structrur capital* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

- c) Untuk Modal Relasional (*Relation Capital*) bila  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ) pada  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya Modal Relasional (*Relation Capital*) tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan bila  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) pada  $\alpha = 0,05$  maka  $H_a$  diterima artinya Modal Relasional (*Relation Capital*) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

### III. HASIL DAN DISKUSI

#### Karakteristik Konsumen

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner yang dilakukan dalam penelitian ini, maka diperoleh 34 sampel Dosen Program Studi Farmasi Universitas Pakuan Bogor, dengan rekapitulasi sebagai berikut:

**Tabel 6 Rekapitulasi Karakteristik Dosen**

No	Karakteristik	Karyawan	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Perempuan	91,17
2	Usia	36-50 Tahun	41,17
3	Pendidikan	S2 (Magister)	100
4	Masa Kerja	4-6 Tahun	41,17

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 6 dapat disimpulkan bahwa dalam Penelitian ini mayoritas Dosen tetap Program Studi Farmasi berjenis kelamin perempuan dengan usia rata-rata 36-40 tahun, latar belakang Pendidikan S2 dan memiliki masa kerja 4-6 tahun.

#### Tanggapan Dosen Terhadap Modal Manusia

Modal Manusia dalam penelitian ini dijadikan sebagai variabel independen yang terdiri dari 3 indikator yaitu pengetahuan, keahlian, dan keterampilan. Berikut ini adalah hasil analisis tanggapan Dosen terkait kinerja dosen.

**Tabel 7 Rekapitulasi Tanggapan Dosen Terhadap Variabel Modal Manusia**

No	Indikator	Mean	Kriteria	Interpretasi
1	Pengetahuan	3,86	Baik	Dosen memiliki pengetahuan yang baik dalam memahami mahasiswa karena sebagian besar Dosen Farmasi berpendidikan S2 yang sesuai dengan bidang ilmunya
2	Keahlian	3,76	Baik	Dosen sudah piawai dan memiliki keahlian melakukan simulasi atau pengarahan kepada mahasiswa dalam melakukan perkuliahan ataupun praktikum
3	Kemampuan	3,81	Baik	Dosen memiliki kemampuan memahami mahasiswa dengan baik atas dasar pengalaman dalam mengajar.
4	Keterampilan	3,75	Baik	Dosen memiliki keterampilan yang baik dalam merancang dan menyusun materi

perkuliahan sesuai dengan RPS dan Silabus yang mencerminkan pembelajaran yang berpusat pada mahasiswa

<b>Rata-Rata Penilaian terhadap Modal Manusia Dosen terhadap Variabel</b>	<b>3,79</b>	<b>Baik</b>	<b>Modal Manusia Dosen Program Studi Farmasi rata-rata sudah baik</b>
---	-------------	-------------	---

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa pengetahuan mendapatkan nilai tertinggi (3,86) sedangkan untuk nilai terendah terdapat pada indikator keterampilan (3,75) pada umumnya keterampilan yang diberikan dikatakan baik dan berhasil. Hal tersebut demikian terlihat pada skor rata-rata penilaian dosen yaitu 3,79 yang berarti penilaian dosen terhadap modal manusia sudah baik.

### Tanggapan Dosen Terhadap Modal Struktural

Modal Struktural dalam penelitian ini dijadikan sebagai variabel indepenen yang terdiri dari 3 indikator yaitu budaya organisasi, proses organisasi, dan sistem informasi. Berikut ini adalah hasil analisis tanggapan Dosen terkait kinerja dosen.

**Tabel 8 Rekapitulasi Tanggapan Dosen Terhadap Variabel Modal Struktural**

No	Indikator	Mean	Kreteria	Interpretasi
1	Budaya Organisasi	4,04	Baik	Budaya Organisasi yang diterapkan di Program Studi Farmasi sudah baik dikarenakan semua anggota bekerja sama dengan baik
2	Proses Organisasi	3,68	Baik	Proses Organisasi pada Prodi Farmasi berjalan dengan baik dikarenakan komunikasi dan mengambil keputusan secara bersama-sama
3	Sistem Informasi	3,35	Cukup Baik	Sistem Informasi yang ada di Prodi Farmasi cukup baik meskipun masih ada beberapa dosen yang kurang faham atas informasi yang disampaikan
<b>Rata-Rata Penilaian Dosen terhadap Variabel Modal Struktural</b>		<b>3,69</b>	<b>Baik</b>	<b>Modal Struktural yang ada di Program Studi Farmasi rata-rata sudah baik</b>

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa budaya organisasi mendapatkan nilai tertinggi (4,04) sedangkan untuk nilai terendah terdapat pada indikator sistem informasi (3,35) pada umumnya sistem informasi yang diberikan dikatakan baik dan berhasil. Hal tersebut demikian terlihat pada skor rata-rata penilaian dosen yaitu 3,69 yang berarti penilaian dosen terhadap modal struktural sudah baik.

### Tanggapan Dosen Terhadap Variabel Modal Relasional

Modal Relasional dalam penelitian ini dijadikan sebagai variabel indepenen yang terdiri dari 3 indikator yaitu pelanggan, mitra kerja, dan pengembangan. Berikut ini adalah hasil analisis tanggapan Dosen terkait kinerja dosen.

**Tabel 9 Rekapitulasi Tanggapan Dosen Terhadap Variabel Modal Relasional**

No	Indikator	Mean	Kreteria	Interpretasi
1	Pelanggan (mahasiswa)	3,95	Baik	Sebagian besar pelanggan (mahasiswa) menunjukkan bahwa pelanggan (mahasiswa) mengikuti kegiatan belajar dengan baik.
2	Supplier/ Mitra Kerja	3,66	Baik	Sebagian besar dosen menunjukkan bahwa Prodi Farmasi berhubungan baik dengan perusahaan yang men <i>supply</i> alat dan bahan untuk praktik yang dibutuhkan oleh fakultas
3	Pengembangan	3,79	Baik	Sebagian besar dosen menunjukkan bahwa pengembangan kerjasama yang ada di Program Studi Farmasi baik
<b>Rata-Rata Dosen Variabel Relasional</b>		<b>3,80</b>	<b>Baik</b>	<b>Modal Relasional yang ada di Program Studi Farmasi rata-rata sudah baik</b>

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat bahwa pelanggan mendapatkan nilai tertinggi (3,95) sedangkan untuk nilai terendah terdapat pada indikator mitra kerja (3,66) pada umumnya mitra kerja yang diberikan dikatakan baik dan berhasil. Hal tersebut demikian terlihat pada skor rata-rata penilaian dosen yaitu 3,80 yang berarti penilaian dosen terhadap modal relasional sudah baik.

### Tanggapan Dosen Terhadap Variabel Kinerja Dosen

Tanggapan dosen dalam penelitian ini dijadikan sebagai variabel depenen yang terdiri dari 3 indikator yaitu kualitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Berikut ini adalah hasil analisis tanggapan Dosen terkait kinerja dosen.

**Tabel 10 Rekapitulasi Tanggapan Dosen Terhadap Variabel Kinerja**

No	Indikator	Mean	Kreteria	Interpretasi
1	Kualitas kerja	3,82	Tinggi	menunjukkan bahwa kualitas kerja dosen sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh Fakultas Farmasi Universitas Pakuan.
2	Pelaksanaan tugas	3,78	Tinggi	menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas tinggi dikarenakan dosen-dosennya bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan.
3	Tanggung jawab	3,67	Tinggi	menunjukkan bahwa tanggung jawab yang dilakukan oleh dosen tinggi, dikarenakan dosen ingin meningkatkan <i>value</i> kerja pada masing-masing individu.

<b>Rata-Rata Dosen Variabel Kinerja</b>	<b>Penilaian terhadap Kinerja</b>	<b>3,75</b>	<b>Tinggi</b>	<b>Kinerja dosen Di Program Studi Farmasi rata-rata sudah baik</b>
---	-----------------------------------	-------------	---------------	--

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 10 dapat dilihat bahwa kualitas kerja mendapatkan nilai tertinggi (3,862) sedangkan untuk nilai terendah terdapat pada indikator tanggung jawab (3,67) pada umumnya keterampilan yang diberikan dikatakan baik dan berhasil. Hal tersebut demikian terlihat pada skor rata-rata penilaian dosen yaitu 3,75 yang berarti penilaian dosen terhadap kinerja sudah baik.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Bentuk persamaan dihitung menggunakan uji analisis regresi linear berganda. Adapun persamaan tersebut adalah untuk mengetahui seberapa jauh atau besarnya pengaruh modal manusia, modal struktural dan modal relasional terhadap kinerja dosen. Hasil perhitungan dengan bantuan IBM SPSS 24 diketahui sebagai berikut.

**Tabel 11 Hasil Analisis Regresi Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.045	5.408		.378	.708
Modal Manusia	.200	.095	.278	2.106	.044
Modal Struktural	.273	.132	.302	2.070	.047
Modal Relasional	.390	.158	.377	2.466	.020

a. Dependent Variable: Kinerja dosen

Sumber : Data Kuisisioner (diolah) 2021

Berdasarkan Tabel 11 diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,045 + 0,200X_1 + 0,273X_2 + 0,390X_3 + \epsilon$$

Dari persamaan regresi diatas diketahui bahwa :

1. Nilai konstanta bernilai positif yaitu sebesar 2.045 artinya nilai Modal Manusia, Modal Struktural dan Modal Relasional adalah positif apabila variabel bebas tetap atau tidak berubah.
2. Koefisien variabel Modal Manusia bernilai positif yaitu 0,200 artinya jika Modal Manusia ditingkatkan berkaitan dengan Pengetahuan, Keahlian, Kemampuan dan Keterampilan maka Kinerja dosen meningkat demikian sebaliknya dengan asumsi variabel lain tidak berubah.

3. Koefisien variabel Modal Struktural bernilai positif yaitu 0,273 artinya jika Modal Struktural yang meliputi Budaya Organisasi, Proses Organisasi dan Sistem Informasi diterapkan dengan baik maka Kinerja dosen meningkat demikian sebaliknya dengan asumsi variabel lain tidak berubah.

Koefisien variabel Modal Relasioan bernilai positif yaitu 0,390 artinya jika Modal Relasioanal yang meliputi Peluang Kerja Lulusan, Hubungan dengan Lembaga Lain dan Sosialisasi dan Penerapan Hasil Penelitian ditingkatkan maka Kinerja dosen meningkat demikian sebaliknya dengan asumsi variabel lain tidak berubah.

### Analisis Koefisien Korelasi

Besarnya korelasi atau hubungan antara variabel independen yang terdiri dari modal manusia ( $X_1$ ), modal struktural ( $X_2$ ) dan modal relasional ( $X_3$ ) dengan variabel dependen kinerja ( $Y$ ) adalah dengan melihat  $R$ . Sedangkan determinasi ( $R^2$ ) atau sumbangan pengaruh modal manusia ( $X_1$ ), modal struktural ( $X_2$ ), modal relasional ( $X_3$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) dapat dilihat pada nilai  $R$  square. Adapun hasil nilai  $R$  dan  $R^2$  adalah sebagai berikut:

**Tabel 12 Hasil Perhitungan Korelasi Berganda**  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 <sup>a</sup>	.542	.496	2.03203

a. Predictors: (Constant) Modal Manusia, Modal Struktural, Modal Relasional,

Sumber : Data Kuisisioner (diolah) 2021

Berdasarkan perhitungan statistik tersebut dapat diketahui nilai  $R$  atau korelasi sebesar 0,736 yang menunjukkan korelasi atau hubungan dari variabel independen yang terdiri modal manusia ( $X_1$ ), modal struktural ( $X_2$ ), modal relasional ( $X_3$ ) dengan kinerja ( $Y$ ) memiliki korelasi yang kuat dan positif (0,601-0,8000), artinya ketika nilai variabel  $X$  mengalami peningkatan akan diikuti oleh meningkatnya nilai  $Y$  atau sebaliknya.

### Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 12 hasil perhitungan dapat diketahui nilai  $R$  square sebesar 0,542 atau 54,2%. Hal tersebut menunjukkan bahwasannya persentase sumbangan pengaruh dari variabel modal manusia ( $X_1$ ), modal struktural ( $X_2$ ), modal relasional ( $X_3$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) adalah sebesar 54,2% sedangkan sisanya sebesar 45,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti seperti motivasi, kompetensi dan kepemimpinan (Pramudyo, 2010).

### Uji F

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel modal manusia ( $X_1$ ), modal struktural ( $X_2$ ), modal relasional ( $X_3$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ). Untuk melihat pengaruh modal manusia ( $X_1$ ), modal struktural ( $X_2$ ), modal relasional ( $X_3$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) secara statistik akan di uji hipotesisnya sebagai berikut:

$H_0 : \beta_i \leq 0$  :Tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel modal manusia, modal struktural, dan modal relasional, secara bersama-sama terhadap kinerja.

$H_a : \beta_i > 0$  :Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel modal manusia, modal struktural, dan modal relasional, secara bersama-sama terhadap kinerja.

**Tabel 13 Hasil Pengujian Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji-F) ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	146.390	3	48.797	11.818	.000 <sup>b</sup>
Residual	123.875	30	4.129		
Total	270.265	33			

a. Dependent Variable: Kinerja dosen

b. Predictors: (Constant), Modal Relasional, Modal Manusia, Modal Struktural

Sumber : Data Kuisisioner (diolah) 2021

Berdasarkan Tabel 13 diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 11.818 dan untuk mengetahui nilai  $F_{tabel}$  maka diperlukan perhitungan menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) dengan derajat kebebasan  $V_1 = 4-1 = 3$  dan  $V_2 = 34-3-1 = 30$  sebesar 2,92. Sehingga nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $11,818 > 2,92$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ,modal manusia, modal struktural dan modal relasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

### Uji t

Uji t dilakukan dengan melakukan perbandingan antara  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) maka menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk melihat variabel modal manusia ( $X_1$ ), modal struktural ( $X_2$ ), modal relasional ( $X_3$ ) dan kinerja (Y) maka dapat dilihat pada uji regresi secara parsial pada tabel 11 di atas.

Berdasarkan tabel 11 dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  dan nilai signifikansi dari masing-masing variabel independen. Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan  $34-3-1 = 30$  sebesar 2,92. Dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 14 Rekapitulasi Pengujian Secara Parsial**

No.	Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Keputusan	Kesimpulan
1.	Modal Manusia	2,106	1,697	$H_{a1}$ diterima	Berpengaruh positif dan signifikan
2.	Modal Struktural	2.070	1,697	$H_{a2}$ diterima	Berpengaruh positif dan signifikan
3.	Modal Relasional	2.466	1,697	$H_{a3}$ diterima	Berpengaruh positif dan signifikan

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 14 diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh modal relasional terhadap kinerja dosen lebih besar dibandingkan dengan pengaruh modal manusia dan modal struktural. oleh karena itu hubungan dengan berbagai pihak perlu dibina dan dijaga agar terbangunnya kepercayaan dari pihak eksternal, makin besar nilai kinerja maka makin tinggi pula nilai modal relasional. Modal Relasional juga sangat diperlukan organisasi karena dengan modal relasional ini organisasi dapat membangun dengan baik hubungan kerjasama, baik dengan jaringan kerja internal.

## IV. KESIMPULAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil Penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan tanggapan Dosen mengenai Modal Intelektual yang meliputi Modal Manusia, Modal Struktural dan Modal Relasional :
  - a. Rata-rata penilaian dosen terhadap Modal Manusia termasuk dalam kategori baik, penilaian tertinggi terdapat pada indikator pengetahuan dengan pernyataan Dosen memiliki pengetahuan terkait mata kuliah yang di ampu sedangkan penilaian terendah terdapat pada indikator keterampilan dengan pernyataan Dosen memahami karakteristik tiap-tiap mahasiswa pada saat proses belajar mengajar.
  - b. Rata-rata penilaian dosen terhadap Modal Struktural termasuk dalam kategori baik, penilaian tertinggi terdapat pada indikator budaya organisasi dengan pernyataan Adanya tingkat kepercayaan dan saling menghormati antar individu sedangkan penilaian terendah terdapat pada indikator Sistem Informasi yaitu pada pernyataan Prodi memiliki sistem yang memudahkan dalam mengakses informasi
  - c. Rata-rata penilaian dosen terhadap Modal Relasional termasuk dalam kategori baik, penilaian tertinggi terdapat pada indikator pelanggan (mahasiswa) dengan pernyataan Dosen memiliki citra yang baik dilingkungan mahasiswa sedangkan penilaian terendah terdapat pada indikator *supplier* dengan pernyataan Prodi memiliki hubungan baik dengan perusahaan dan Prodi mendapatkan manfaat dari hubungan dengan perguruan tinggi lain.
  - d. Rata-rata penilaian dosen terhadap kinerja termasuk dalam kategori tinggi, penilai tertinggi terdapat pada indikator kualitas kerja dengan pernyataan hasil kerja anda sesuai dengan kualitas kerja standar fakultas.  
Sedangkan penilaian terendah terdapat pada indiaktor tanggung jawab dengan pernyataan Merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.
2. Secara simultan Modal Manusia, Modal Struktural dan Modal Relasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dosen Program Studi Farmasi FMIPA-Universitas Pakuan Bogor
3. Pengaruh secara parsial
  - a. Modal Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dosen Program Studi Farmasi FMIPA-Universitas Pakuan Bogor
  - b. Modal Struktural berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dosen Program Studi Farmasi FMIPA-Universitas Pakuan Bogor
  - c. Modal Relasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dosen Program Studi Farmasi FMIPA-Universitas Pakuan Bogor.



## Implikasi

Berdasarkan hasil Penelitian dan kesimpulan ada beberapa saran yang penulis kemukakan sebagai berikut :

1. Pada variabel Modal Manusia penilaian mengenai indikator keterampilan dengan pernyataan Dosen memahami karakteristik tiap-tiap mahasiswa pada saat proses belajar mengajar sudah baik tetapi memiliki nilai terendah. Hal ini dapat dijadikan evaluasi bagi dosen untuk dapat lebih mendalami dalam memahami karakteristik yang dimiliki masing-masing mahasiswa dengan cara memberikan atau membuka konseling pribadi dan sosial.
2. Variabel Modal Struktural pada indikator Sistem Informasi memiliki nilai terendah yaitu pada pernyataan Prodi memiliki sistem yang memudahkan dalam mengakses informasi cukup baik. Hal ini dapat dijadikan evaluasi agar meningkatkan fasilitas Sistem informasi dengan menggunakan UI (*User Interface*) yang memudahkan operator menginput informasi agar mahasiswa yang melihat informasinya pun merasa mudah.
3. Pada variabel Modal Relasional penilaian mengenai indikator *Supplier* dengan pernyataan pernyataan Prodi memiliki hubungan baik dengan perusahaan dan Prodi mendapatkan manfaat dari hubungan dengan perguruan tinggi lain. Hal ini dapat dijadikan evaluasi agar Program studi Farmasi bersama perusahaan agar lebih selektif terhadap alat-alat atau bahan yang kurang berkualitas, dan terhadap perguruan tinggi lain yaitu saling bertukar informasi perusahaan yang memproduksi atau menjual alat-alat dan bahan yang berkualitas.
4. Pada variabel Kinerja penilaian mengenai indikator Tanggung Jawab dengan pernyataan Merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Hal ini dapat dijadikan evaluasi agar Program Studi Farmasi agar dosen-dosen yang berkontribusi di fakultas farmasi harus lebih mempunyai jiwa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan. Untuk Penelitian selanjutnya dapat ditambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja dosen, diantaranya adalah motivasi, kompetensi dan kepemimpinan.

## REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agus, H. (2012). *Komunikasi Pemasaran*. Jakarta: Erlangga.
- Apriliani, R. (2011). *Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan Syariah Di Indonesia*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Budiarti, I. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kemampuan Karyawan Terhadap Keberhasilan Usaha Pada Distributor Susu CV. UMSKEY*. Bandung: Universitas Komputer Indonesia.
- Gaol, J. (2014). *A to Z Human Capital*. Jakarta: PT. Gramedia Widia Sarana.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.

- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi ed.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2012). *Manajemen Penilaian Kinerja.* Yogyakarta: Pustaka Media.
- Nasional, D. K. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.* Jakarta: Depdiknas RI.
- Pramudyo, A. (2010). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, vol. 1, no.1, hal: 1-11.
- Rachmawati, T. &. (2013). *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya.* Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Ramírez, A. M. (2011). Knowledge Creation, Organizational Learning and Their Effects on Organizational Performance. *Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics*, vol.22, no.3, hal: 309-318.
- Sadalia, I. (2016). The Analysis of Intellectual Capital Model of State Universities in Medan-Indonesia. *PONTE, International Scientific Researches*, Vol 72. No.10. hal :142-149.
- Schermerhorn, J. R. (1996). *Manajemen Buku 1 Edisi bahasa Indonesia.* Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Starovic, D. d. (2004). *Understanding Corporate Value : Managing and Reporting Intellectual Capital.* London : The Chartered Institute of Management Accountants (CIMA) and Cranfield University.
- Sudibya, &. R. (2014). Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kinerja Keuangan Sebagai Variabel Intervening. *BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Volume 18 –Nomor 1, hal 14-29.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif,dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Suparno, &. S. (2014). Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Sragen. *Jurnal Paradigma*, Vol. 12 ISSN :1693-0827.

- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwandana, N. K. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 3, 2017: 1368-1397.
- Ulum, I. (2009). *Intellectual Capital konsep dan kajian empiris*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Widjanarko, B. S. (2006). *Aspek Pertahanan Dalam Pengendalian Alih Fungsi Lahan Pertanian (Sawah)*. Jakarta: Pusat Penelitian dan Pengembangan BPN.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.