

DISERTASI

**PENGEMBANGAN *INTELLECTUAL CAPITAL* DALAM MENDUKUNG
PERILAKU KERJA DAN KINERJA DOSEN PERGURUAN TINGGI
MUHAMMADIYAH DI SULAWESI SELATAN**



EDI JUSRIADI

NIM: 091417067304

**SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA**

SURABAYA

2017

DISERTASI

**PENGEMBANGAN *INTELLECTUAL CAPITAL* DALAM MENDUKUNG
PERILAKU KERJA DAN KINERJA DOSEN PERGURUAN TINGGI
MUHAMMADIYAH DI SULAWESI SELATAN**



EDI JUSRIADI

NIM: 091417067304

**SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA**

SURABAYA

2017

DISERTASI

**PENGEMBANGAN *INTELLECTUAL CAPITAL* DALAM MENDUKUNG
PERILAKU KERJA DAN KINERJA DOSEN PERGURUAN TINGGI
MUHAMMADIYAH DI SULAWESI SELATAN**

EDI JUSRIADI

NIM: 091417067304

SEKOLAH PASCASARJANA

UNIVERSITAS AIRLANGGA

SURABAYA

2017

**PENGEMBANGAN *INTELLECTUAL CAPITAL* DALAM MENDUKUNG
PERILAKU KERJA DAN KINERJA DOSEN PERGURUAN TINGGI
MUHAMMADIYAH DI SULAWESI SELATAN**

DISERTASI

**Untuk memperoleh Gelar Doktor
Dalam Program Studi Ilmu Pengembangan Sumber Daya Manusia
Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga**

**Telah Dipertahankan Di Hadapan
Panitia Ujian Doktoral Terbuka
Pada Hari : Kamis
Tanggal : 23 Februari 2017
Pukul : 10.00 WIB**

Oleh:

EDI JUSRIADI

NIM: 091417067304

DISERTASI INI TELAH DISETUJUI

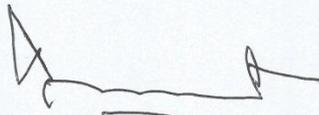
TANGGAL : 27 Februari 2017

**Oleh:
PROMOTOR**



**Prof. Dr. Ida Bagus Wirawan, Drs., SU
NIP. 194908311979011001**

KO-PROMOTOR



**Dr. Falih Suaedi, Drs., M.Si
NIP. 196302261988101001**

Mengetahui,

**Ketua Program Studi Doktorat Pengembangan Sumber Daya Manusia
Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya**



**Prof. Dr. Subagyo Adam, Drs., M.Si
NIP. 195301261983031001**

LEMBAR PENENTAPAN PANITIA PENGUJI DISERTASI

**Disertasi telah diuji dan dinilai dihadapan Panitia Ujian Tahap I
Program Doktor Pengembangan Sumber Daya Manusia
Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya
Tanggal, 20 Desember 2016**

PANITIA PENGUJI DISERTASI TAHAP I

KETUA : Prof. Dr. L. Dyson, Drs, M.A

ANGGOTA :

1. Prof. Dr. Ida Bagus Wirawan, Drs., SU
2. Dr. Falih Suaedi, Drs., M.Si
3. Prof. Dr. Subagyo Adam, Drs., M.S
4. Prof. Dr. H. Imam Bawani., M.A
5. Prof. Dr. H. Kuntoro, dr., MPH., Dr.PH
6. Dr. Tuti Budi Rahayu, Dra.,M.Si

**Ditetapkan dengan Surat Keputusan
Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya
Nomor : 2245/UN3.1.15/PPd/2016
Tanggal: 20 Desember 2016**

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Dengan ini saya menyatakan bahwa Disertasi yang berjudul:

**PENGEMBANGAN *INTELLECTUAL CAPITAL* DALAM MENDUKUNG
PERILAKU KERJA DAN KINERJA DOSEN PERGURUAN TINGGI
MUHAMMADIYAH DI SULAWESI SELATAN**

Sebagian atau keseluruhan disertasi ini tidak pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademis pada bidang studi dan/atau Universitas lain dan tidak pernah dipublikasikan/ditulis oleh individu selain penyusun kecuali bila dituliskan dengan format kutipan dalam isi penulisan. Apabila ditemukan bukti bahwa pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Airlangga Surabaya.

Surabaya, Februari 2017

EDI JUSRIADI

UCAPAN TERIMA KASIH

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah robbil alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala karunia dan rahmat yang diberikan sehingga disertasi ini dapat diselesaikan walaupun tak ada gading yang tak retak sehingga masukan yang sifatnya konstruktif dapat lebih menyempurnakan disertasi ini.

Judul yang diangkat dalam disertasi ini adalah “*Pengembangan Intellectual Capital Dalam Mendukung Perilaku Kerja Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM) Di Sulawesi Selatan*”. Judul ini terilhami dengan adanya pergeseran tipe masyarakat dari masyarakat industrialis menuju masyarakat berpengetahuan yang berbasis ilmu pengetahuan, teknologi dan informasi, sehingga riset mulai dikembangkan pada aspek *intangible resource* yang diyakini dapat meningkatkan kinerja. Diakuinya *intellectual capital* sebagai asset bagi organisasi memberikan ruang pentingnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) secara internal yang dilakukan Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM) di Sulawesi Selatan melalui pendidikan formal, pendidikan non-formal dan pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah melalui pembinaan aqidah, pembinaan ibadah, pembinaan akhlak dan mu’amalah.

Proses penyelesaian disertasi ini dapat diselesaikan atas motivasi dari orang tua, istri tercinta, kedua putriku tercinta dan kolega serta nasehat, saran dan semangat yang diberikan Promotor, Ko-Promotor dan dosen S3 PSDM Universitas Airlangga Surabaya.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyelesaian disertasi ini telah melibatkan berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung, perorangan maupun lembaga yang telah memberikan kontribusi. Terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Prof. Dr. Ida Bagus Wirawan., Drs, SU selaku Promotor Dr. Falih Suaedi., Drs, M.Si selaku Ko-Promotor yang telah meluangkan waktu membimbing penulis sejak penulisan proposal sampai penyelesaian disertasi. Ucapan terima kasih penulis haturkan pula kepada :

1. Prof. Dr. H. Muh. Nasih, SE, MT, Ak, selaku Rektor Universitas Airlangga Surabaya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan studi di Universitas Airlangga Surabaya.
2. Prof. Dr. Iswati, SE., M.Si selaku direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya dan Prof. Dr. Anwar, drh., M.Kes selaku Wakil Direktur I bidang akademik serta staf dan karyawan yang telah memberikan pelayanan prima selama dalam proses studi.
3. Prof. Dr. H. Jusuf Irianto, Drs., M.Com selaku Ketua Program Studi S3 Pengembangan Sumber Daya Manusia sebelumnya dan Prof. Dr. Subagyo Adam, Drs., M.S selaku Ketua Program Studi S3 Pengembangan Sumber Daya Manusia yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk studi di Program Studi S3 Pengembangan Sumber Daya Manusia dan telah meluangkan waktunya untuk berdiskusi dengan mahasiswa selama proses studi.
4. Prof. Dr. H. Kuntoro, dr., MPH, Dr.PH, Prof. Dr. H. Jusuf Irianto, Drs., M.Com dan Dr. Tuti Budi Rahayu, Dra., M.Si selaku dosen penanggungjawab Mata Kuliah Penunjang Disertasi (MKPD) yang telah membimbing dan memberi banyak referensi dalam menunjang penulisan disertasi.
5. Seluruh Dosen Penanggungjawab Mata Kuliah (PJKM) Program Studi S3 Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya, yang telah membimbing dan menambah pengetahuan penulis terkait *Human Resource Development (HRD)*.
6. Prof. Dr. Ida Bagus Wirawan., Drs, SU, Dr. Falih Suaedi., Drs, M.Si, Prof. Dr. Anis Eliyana, SE., M.Si, Dr. Sunarjo, dr, M.Sc,MS, Prof. Dr. H. Jusuf Irianto, Drs., M.Com, Prof. Dr. H. Mustain Mashud, Drs., M.Si, Prof. Dr. H. Kuntoro, dr., MPH, Dr.PH, Prof. L. Dyson, Drs., MA, Prof. Dr. Subagyo Adam, Drs., M.S, Prof. Dr. H. Imam Bawani, MA dan Dr. Tuti Budi Rahayu, Dra., M.Si, selaku tim penguji Kualifikasi, Proposal, Naskah Disertasi dan Ujian Tutup yang telah meluangkan waktunya dan memberikan saran untuk penyelesaian disertasi ini. Demikian pula terima kepada tim penguji Ujian

Disertasi Terbuka Prof. Dr. Subagyo Adam, Drs., M.S, Prof. Dr. Ida Bagus Wirawan., Drs, SU, Dr. Falih Suaedi., Drs, M.Si, Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., M.M, Dr. Antun Mardiyanto, Drs., M.A, Dr. Santi Isnaini, S.Sos., M.M, Dr. Sutina, Dra., M.S dan Dr. Lilik Pudjiastutik, SH., MH. Terima kasih kepada Undangan Akademik Hj. Rr. Iswachyu Dhaniarti. DS.,ST, M.HP, Dr. H. Darwis Muhdina, M.Ag, Dr. Andi Jam`an, SE. ,M.Si, Dr. Ir. A. Ifayani Haanurat, M.M, Dr. Hj. Ruliaty, M.M, Dr. H. Muhammad Rusydi, SE., M.Si, Sultan Sarda, SE., M.M, Ismail Badollahi, SE., M.Si, Ak.CA, Abd. Salam, SE., M.Si, Ak.CA, Abdul Muttalib, SE., M.M, Dr. Herrukmi Septa Rinawati., MM, Mardatillah, S.Psi., M.Si, M.S.I, Fatima Umar, S.Sos., M.PSDM, Firman Telaumbanau, S.Kep., Ns, M.Pd, dan Andi Malanti K. Paerah, S.IP., M.Si. Demikian pula terima kasih atas kehadiran saudaraku Muh. Nur Rasyid, SE, M.M, Agus Hidayat, S.Sos, Yasin Tawakkal, S.Ag., M.M, Wahyuddin, S.Pd, M.Pd, Syafaruddin, SE, MM, , Andi Bayu, SP.

7. Ketua BPH, Prof. Dr. Irwan Akib., M.Pd Rektor sebelumnya dan Dr. Abd. Rahman Rahim., M.M Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar dan para Wakil Rektor serta kepala unit yang telah memberi izin tugas belajar.
8. Dekan, Wakil Dekan, Kaprodi/Sekretaris, dosen dan staf FEBIS Unismuh Makassar yang telah memberikan kesempatan dan motivasi untuk studi lanjut dan banyak membantu dalam proses penyelesaian studi penulis.
9. Prof. Dr. Ir. Hj. Andi Niartiningsih, MP, selaku koordinator Kopertis Wilayah IX Sulawesi yang telah memberi surat izin tugas belajar dan surat izin penelitian.
10. Rektor/Direktur/Ketua Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM) yang telah memberi izin dan membantu penulis dalam proses penelitian. Terima kasih kepada Bapak/Ibu Dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM) yang telah berpartisipasi dalam memberikan data yang penulis butuhkan.
11. Ibunda tercinta Nursiah, istriku Hartati, SE kedua putriku Zaahirah Humaera Jushar dan Zafirah Auni Jushar dan keluargaku nenek Jaria, nenek Bacir, Elly Hariani, Eppy Hariati, A.Md, Enny Haslinda, S.Pdi, ipar dan mertuaku.

Demikian pula Syamsuddin, Hayati, S.Pd, Nur Maulana Ishar, SE, Mardia, Fahira, Arif, SE., M.Si, Zainuddin, S.Pd, MM, Abdul Rasyid, S.Pd, Sanusi, S.Pd, Appan, Erwin, Wawan, Ippan, personil pos ronda, pengurus masjid dan TK/TPA Miftahul Firdaus yang senantiasa memberikan dukungan selama proses studi sampai penyelesaian pendidikan doktoral.

12. Dr. Agus Salim HR, MM, Dr. Andi Sukri Syamsuri, M.Si, Ir. Saleh Molla., M.M., Drs. Abd. Wahab Saleh, M.Si, Hj. Lilly Ibrahim, SE, M.Si, Faidul Adziem, SE., M.Si, Ismail Rasulong, MM, Dr. Andi Mappatompo, MM, Dr. Rustam, M.Si, Asdi, SE, M.Si, yang telah banyak memberi motivasi, masukan dan referensi. Terima Kasih kepada Pak Haryono, Ibu Mila, Hawati, Jusmawati, Akbar Makkatutu, SE, Ilo, SE, Aso, SE, Asri Jaya, SE, MM, Alim Bahri, S.Pd, M.Pd, Ahmad Abdullah, S.Ag, M.Pd, Sukarman, SE, MM, Rusdianto, SE, MM, Akbar, Sp, Syahban Nur, S.Pd., M.Pd, Hermansyah, SE, yang telah membantu dalam distribusi kuesioner.
13. Teman-teman S3 Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) Khususnya Angkatan 2014 (Yanda Suryanto, Bunda Yayu, Pak Syarif, Dodik, Agus, Andri, Firman, Bu Indah, Fatima dan Marda). Terima kasih kepada Alumni S3 PSDM, teman-teman mahasiswa S3 PSDM dan pengurus HIMASEPA.
14. Pengurus IKA FEBIS (Jamaluddin Majid, SE, M.Si, Samsul Rizal, SE, MM, Basri Basir, SE, M.Si), pengelola lab-Akuntansi, Pengurus IKA Manajemen, IKA Akuntansi, IKA Pascasarjana & Magister Manajemen Pengurus lembaga FEBIS Unismuh Makassar.

Berbagai pihak yang belum sempat saya sebutkan namanya, terima kasih atas segala bantuannya. Semoga segala bantuan, dukungan, waktu dan keikhlasan yang telah diberikan bernilai ibadah dan mendapat pahala di sisi Allah SWT.
Amin

Surabaya, 23 Februari 2017

Penulis

Edi Jusriadi

RINGKASAN

RINGKASAN

PENGEMBANGAN *INTELLECTUAL CAPITAL* DALAM Mendukung PERILAKU KERJA DAN KINERJA DOSEN Perguruan Tinggi MUHAMMADIYAH DI SULAWESI SELATAN

EDI JUSRIADI

Kinerja (*performance*) dalam perspektif *Human Resource Development* (HRD) baik dalam bentuk *task performance* maupun *contextual performance* dalam pencapaiannya membutuhkan dukungan *intellectual capital* dan perilaku kerja yang baik. Dukungan *intellectual capital* yang dibentuk dari proses pendidikan formal, pendidikan non-formal, dan pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah diharapkan akan menghasilkan kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian sebagai kompetensi fundamental bagi seorang dosen profesional dalam melaksanakan tugas tridharma Perguruan Tinggi berupa pendidikan dan pengajaran, penelitian dan publikasi ilmiah, kegiatan pengabdian kepada masyarakat dan kegiatan penunjang lainnya.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengevaluasi kontribusi variabel pendidikan formal, pendidikan non-formal dan pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah dalam mendukung pengembangan *intellectual capital*, perilaku kerja dan kinerja dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan. Penelitian ini mengembangkan model *Structural Equations Modeling* (SEM), dengan menggunakan metode survei di 10 Perguruan Tinggi Muhammadiyah melalui pemberian kuesioner pada 158 dosen.

Secara internal upaya pengembangan *intellectual capital* sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan Perguruan Tinggi Muhammadiyah bukan hanya berorientasi pembentukan *hardskill* tetapi juga *softskill* melalui proses pendidikan formal, pendidikan non-formal dan pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah sebagai ciri khas Perguruan Tinggi Muhammadiyah disemua tingkatan.

Dosen yang memiliki kompetensi *hardskill* dan *softskill* diharapkan akan memiliki perilaku kerja yang baik sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik

pula. Perilaku kerja dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah yang seharusnya tercermin dari: 1) sikap taawun yang berarti saling membantu atau saling menggembarakan. Seorang dosen yang dalam melaksanakan tugasnya memiliki sikap taawun maka Allah SWT menjanjikan akan memberi kemudahan baginya dan perbuatan tersebut dihitung sebagai sedekah. 2) perilaku sportif yang berarti taat asas atau taat aturan dan dapat menerima perbedaan. Sikap sportif ini tercermin dari proses pemilihan/pergantian pimpinan di Perguruan Tinggi Muhammadiyah yang dilakukan secara demokratis dan aman. Penentuan pimpinan di Perguruan Tinggi Muhammadiyah diputuskan oleh Dewan Pimpinan Wilayah dan Dewan Pimpinan Pusat sehingga apapun keputusan yang dihasilkan sifatnya mengikat dan dapat diterima oleh civitas akademika Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM). 3) perilaku persaudaraan yang berarti saling mencintai. Warga Muhammadiyah senantiasa dianjurkan untuk mencintai saudaranya seperti mencintai dirinya sendiri, Rasulullah saw bersabda bahwa “ *Tidaklah seseorang itu beriman sehingga ia mencintai saudaranya sebagaimana ia mencintai dirinya sendiri*” (HR.Bukhori dan Muslim). 4) *civic virtue* yang berarti kecintaan terhadap organisasi. *Civic virtue* dapat berwujud kedisiplinan dalam mengajar, tanggung jawab atas amanah, dan kewajiban melaksanakan caturdharma Perguruan Tinggi Muhammadiyah. Sikap ini relevan dengan prinsip hidup di Muhammadiyah, yaitu: “*Hidup hidupilah Muhammadiyah, jangan cari hidup di Muhammadiyah*” dan perilaku lokal masyarakat Indonesia Timur yang memegang teguh prinsip hidup “*Sipakatau, Sipakainga, Sipakalabiri*” dan “*Resopa Temangingnggi’ Namalomo Naletai Pammasena Dewatae: Hanya dengan kerja keras dan ketekunan yang akan mendapatkan ridho dari Allah SWT*”.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan memberi nilai atau pernyataan terhadap variabel pendidikan formal kategori penting dengan nilai mean sebesar 3,83 atau 76,66%, pendidikan non-formal kategori penting dengan nilai mean sebesar 3,92 atau 78,4%, pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyahan kategori sangat penting dengan nilai mean sebesar 4,32 atau 82,9%, *intellectual capital* kategori penting dengan nilai mean sebesar 4,17 atau 74,17%, perilaku

kerja kategori penting dengan nilai mean sebesar 4,01 atau 75,84%, dan kinerja dosen kategori bagus dengan nilai mean sebesar 3,53 atau 56,24%. Sedangkan indikator yang dominan (kuat) membentuk variabel pendidikan formal adalah bidang ilmu, pendidikan non-formal adalah metode pelatihan, pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah adalah pembinaan ibadah, *intellectual capital* adalah kompetensi sosial, perilaku kerja adalah lingkungan kerja, dan kinerja adalah pendidikan dan pengajaran.

Berdasarkan analisis inferensial menunjukkan bahwa: *pertama* pendidikan formal berkontribusi positif dan signifikan dalam mendukung *intellectual capital*, yang dapat dibuktikan dengan nilai *standardized regression weight* positif sebesar 0,253 dan nilai probabilitas kesalahan (p) sebesar $0,018 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima. *Kedua* pendidikan non-formal berkontribusi positif tetapi tidak signifikan dalam mendukung *intellectual capital*, yang dapat dibuktikan dengan nilai *standardized regression weight* positif sebesar 0,160 dan nilai probabilitas kesalahan (p) sebesar $0,394 > 0,05$. Dengan demikian, hipotesis kedua yang diajukan ditolak. *Ketiga* pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah berkontribusi positif dan signifikan dalam mendukung *intellectual capital*, yang dapat dibuktikan dengan nilai *standardized regression weight* positif sebesar 0,568 dan nilai probabilitas kesalahan (p) sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima. *Keempat* pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah berkontribusi positif dan signifikan dalam mendukung perilaku kerja, yang dapat dibuktikan dengan nilai *standardized regression weight* positif sebesar 0,494 dan nilai probabilitas kesalahan (p) sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis keempat diterima. *Kelima* *intellectual capital* berkontribusi positif dan signifikan dalam mendukung perilaku kerja, yang dapat dibuktikan dengan nilai *standardized regression weight* positif sebesar 0,507 dan nilai probabilitas kesalahan (p) sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis kelima diterima. *Keenam* *intellectual capital* berkontribusi positif tetapi tidak signifikan dalam mendukung kinerja dosen, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai *standardized regression weight* positif sebesar 0,360 dan nilai probabilitas kesalahan (p) sebesar $0,072 > 0,05$. Dengan demikian, hipotesis

keenam yang diajukan ditolak. *Ketujuh* perilaku kerja berkontribusi positif dan signifikan dalam mendukung kinerja dosen, yang dapat dibuktikan dengan nilai *standardized regression weight* positif sebesar 0,507 dan nilai probabilitas kesalahan (p) sebesar $0,014 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis kelima diterima.

Sesuai temuan penelitian maka peneliti memberikan saran kepada Pimpinan Perguruan Tinggi khususnya Perguruan Tinggi Muhammadiyah untuk dapat lebih memaksimalkan upaya pengembangan *intellectual capital* melalui pendekatan *hardskill* dan *softskill*. Temuan penelitian juga menunjukkan masih banyak variabel yang dapat memengaruhi pengembangan *intellectual capital*, perilaku kerja dan kinerja yang perlu untuk diteliti. Peneliti menyarankan untuk penelitian akan datang agar dilakukan penelitian pada objek yang sama dan menambahkan beberapa variabel eksogen ataupun endogen yang dapat mendukung peningkatan kinerja seperti *diversity*, pemberdayaan, kepemimpinan islami, dan kesejahteraan. Penelitian ini juga dapat lebih dikembangkan dengan membandingkan tata kelola dan kinerja dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM) dengan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) khususnya aspek *Human Resource Development* (HRD).

SUMMARY

SUMMARY
INTELLECTUAL CAPITAL DEVELOPMENT IN SUPPORTING
WORK BEHAVIOR AND LECTURER'S PERFORMANCE OF
MMUHAMMADIYAH UNIVERSITIES IN
SOUTH SULAWESI

By: EDI JUSRIADI

Performance, either in the form of task performance and contextual performance in its achievement need support of intellectual capital and good work behavior. Support of intellectual capital formed by the process of formal education, non-formal education, and education of *Al-Islam and Kemuhammadiyah* values is expected to produce pedagogic competence, professional competence, social competence, and personal competence as fundamental competence for a professional lecturer in carrying out the Tridharma task of university in the form of education and teaching, research and scientific publications, community service activities, and other supporting activities.

This study aims to examine the relationship and the contribution of formal education, non-formal education, and education of Al-Islam and Kemuhammadiyah values approach in supporting the work behavior and lecturer's performance of Muhammadiyah Universities (MU) in South Sulawesi. This study develops a Structural Equations Modeling (SEM), using a survey method in 10 of Muhammadiyah Universities (MU) by giving questionnaires to 158 lecturers

Internally, efforts to develop intellectual capital of human resources (HR) conducted by Muhammadiyah Universities is not only oriented hardskill but also oriented towards the formation of softskill formation through the process of formal education (advanced studies), non-formal education (training) and education of *Al-Islam and Kemuhammadiyah* values as a characteristic of Muhammadiyah Universities (MU) in all levels.

Lecturers who have softskill and hardskill competence are expected to have good work behavior so as to produce a good performance. Work behavior of

lecturer in Muhammadiyah Universities (MU) is reflected from: 1) *Ta'awun* attitude, which means to help each other or mutually encouraging. A lecturer in performing his duties has *ta'awun* attitude, then Allah SWT promised to provide convenience for him and the action is calculated as alms. 2) Unsporting behavior, which means consistent or obey the rules and can accept differences. This unsporting behavior is reflected in the electoral process or the change of leadership at Muhammadiyah Universities (MU) were performed in a democratic and safe. The determination of leader in Muhammadiyah Universities (MU) is decided by Executive Board of Region and Central Executive Board, so that any resulting decision is binding and can be accepted by all academic community of Muhammadiyah Universities (MU). 3) Fraternity behavior, which means to love each other. Muhammadiyah member always advisable to love his brother as loving himself. The Messenger of Allah SWT (Prophet Muhammad SAW) said that *"It is not someone's faith that he loved his brother as he loves himself"* (HR. Bukhori and Muslim). 4) Civic virtue, which means love for the organization. Civic virtue can be reflected in teaching discipline, responsibility for the mandate, and obligation to carry out Caturdharma of Muhammadiyah Universities (MU). This attitude is relevant to the principle of life in Muhammadiyah, namely: *"Life live it Muhammadiyah, Do not Find Life in Muhammadiyah"* and the behavior of the local community of East Indonesia, uphold the principles of life *"Sipakatau, Sipakainga, Sipakalabiri"* and *"Resopa Temangingnggi 'Namalomo Naletei Pammasea Dewatae: only with hard work and perseverance will obtain the blessing of Allah SWT "*.

Based on the results of descriptive analysis showed that the lecturers of Muhammadiyah Universities (MU) in South Sulawesi gave a value that formal education variable is important category with a mean value of 3,83 or 76,66%; non-formal education is important category with a mean of 3,92 or 78,4%; education of *Al-Islam dan Kemuhammadiyahan* values is extremely important category with a mean value of 4,32 or 82,9%; intellectual capital is important category with a mean value of 4,17 or 74,17%; work behavior is important category with a mean value of 4,01 or 75,84%; and lecturer's performance is a

great with a mean value of 3,53 or 56,24%. While indicator which are dominant (stronger) forms a formal education variable is a field of science; non-formal education variable is a training method; education of *Al-Islam dan Kemuhammadiyah* values is worship coaching; intellectual capital is social competence; work behavior is the work environment; and lecturer's performance is education and teaching.

Based on the inferential analysis showed that: *first*, formal education contributes positively and significantly in supporting intellectual capital, which can be proved by the positive value of *standardized regression weight* that is 0.253 and the value of error probability (p) is $0.018 < 0.05$. Thus, the first hypothesis is accepted. *Second*, non-formal education contributes positively but not significantly in supporting intellectual capital, which can be proved by the positive value of *standardized regression weight* that is 0.160 and the value of error probability (p) is $0.394 > 0.05$. Thus, the second hypothesis is rejected. *Third*, education of *Al-Islam dan Kemuhammadiyah* values contribute positively and significantly in supporting intellectual capital, which can be proved by the positive value of *standardized regression weight* that is 0.568 and the value of error probability (p) is $0.000 < 0.05$. Thus, the third hypothesis is accepted. *Fourth*, education of *Al-Islam dan Kemuhammadiyah* values contribute positively and significantly in supporting work behavior, which can be proved by the positive value of *standardized regression weight* that is 0.494 and the value of error probability (p) is $0.000 < 0.05$. Thus, the fourth hypothesis is accepted. *Fifth*, intellectual capital contributes positively and significantly in supporting work behaviors, which can be proved by the positive value of *standardized regression weight* that is 0.507 and the value of error probability (p) is $0.000 < 0.05$. Thus, the fifth hypothesis is accepted. *Sixth*, intellectual capital contributes positively but not significantly in supporting lecturer's performance, it can be proved by the positive value of *standardized regression weight* that is 0.360 and the value of error probability (p) is $0.072 > 0.05$. Thus, the sixth hypothesis is rejected. *Seventh*, work behavior contributes positively and significantly in supporting lecturer's performance, which can be proved by the positive value of *standardized*

regression weight that is 0.507 and the value of error probability (p) is $0.014 < 0.05$. Thus, the seventh hypothesis is accepted.

According to findings of this study, researcher give suggestions to the Chairman of University, especially Muhammadiyah Universities (MU) that the development of intellectual capital through hardskill and softskills approach can be used as role models in the governance of institution in terms of Human Resource Development (HRD). The findings also show that there are many variables can affect the development of intellectual capital, work behavior, and performance that need to be researched. Researcher suggests that the next researcher to do research on the same object and add some exogenous or endogenous variables to support the improvement of performance, such as: diversity, empowerment, Islamic leadership, and prosperity. This research also can be developed by comparing the governance and the lecturer's performance of Muhammadiyah Universities (MU) with Private University (PU), especially Human Resource Development (HRD) aspects.

ABSTRAK

ABSTRAK

Permasalahan penelitian terkait kualitas sumber daya manusia dari aspek *intellectual capital* dan kinerja tridharma dosen dalam bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian dan publikasi ilmiah dan pengabdian kepada masyarakat. Intervensi yang diperlukan untuk mengatasi masalah SDM dan kinerja dapat dilakukan melalui proses pelatihan dan pengembangan *intellectual capital*.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengevaluasi kontribusi variabel pendidikan formal, pendidikan non-formal dan pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah dalam mendukung pengembangan *intellectual capital*, perilaku kerja dan kinerja dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM) di Sulawesi Selatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei di 10 Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM) melalui pemberian kuesioner pada 158 orang dosen.

Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) pendidikan formal dan pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah berkontribusi positif dan signifikan dalam mendukung *intellectual capital*, (2) pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah berkontribusi positif dan signifikan dalam mendukung perilaku kerja, (3) perilaku kerja berkontribusi positif dan signifikan dalam mendukung kinerja tridharma dosen, (4) pendidikan non-formal tidak berkontribusi signifikan dalam mendukung *intellectual capital* dan (5). *intellectual capital* tidak berkontribusi signifikan dalam mendukung kinerja tridharma dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM) di Sulawesi Selatan.

Kata Kunci : Pendidikan, *Intellectual Capital*, Perilaku Kerja, *Performance*.

ABSTRACT

ABSTRACT

Research problems in this study are related to the quality of human resources from intellectual capital aspects and the performance of lecturer in the field of education and teaching, research and scientific publications and community service. Interventions are needed to address the problem of human resources and performance can be done through a process of training and development of intellectual capital.

This study aims to examine the relationship and the contribution of formal education, non-formal education, and education of Al-Islam and Kemuhammadiyah values approach in supporting the work behavior and lecturer's performance of Muhammadiyah Universities (MU) in South Sulawesi. This study develops a Structural Equations Modeling (SEM), using a survey method in 10 of Muhammadiyah Universities (MU) by giving questionnaires to 158 lecturers.

This study found that: (1) formal education and education of Al-Islam and Kemuhammadiyah values contribute positively and significantly in supporting intellectual capital, (2) education of Al-Islam and Kemuhammadiyah values contributes positively and significantly in supporting work behaviors, (3) work behavior contributes positively and significantly in supporting the performance of lecturer's Tridharma, (4) non-formal education does not contribute significantly in supporting intellectual capital, and (5) intellectual capital does not contribute significantly in supporting the performance of lecturer's Tridharma of Muhammadiyah Universities (MU) in South Sulawesi.

Keywords: Education, Intellectual Capital, Work Behavior, Performance.

DAFTAR ISI, TABEL, GAMBAR, LA,PIRAN

DAFTAR ISI

SAMPUL DEPAN	i
SAMPUL DALAM	ii
KETERANGAN JUDUL	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
LEMBAR PENETAPAN PANITIA PENGUJI	v
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
RINGKASAN	xi
SUMMARY	xv
ABSTRAK	xix
ABSTRACT	xx
DAFTAR ISI	xxi
DAFTAR TABEL	xxv
DAFTAR GAMBAR	xxvi
DAFTAR LAMPIRAN	xxvii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	10
1.3. Tujuan Penelitian	11
1.3.1. Tujuan Umum	11
1.3.2. Tujuan Khusus	11
1.4. Manfaat Penelitian	12
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1. Kinerja(<i>Performance</i>)	14
2.1.1. Pengertian dan Konsep Kinerja.....	14
2.1.2. Pengembangan Kinerja SDM	16
2.1.3. Kinerja Dosen	24
2.2. Perilaku Kerja	30
2.3. <i>Intellectual Capital</i>	36

2.3.1. Pengertian <i>Intellectual Capital</i>	36
2.3.2. Jenis Kompetensi Dosen	45
2.4. Pengembangan SDM	56
2.4.1. Pengertian Pengembangan SDM	56
2.4.2. Paradigma Pengembangan SDM	59
2.5. Pengembangan <i>Intellectual Capital</i> Dosen	66
2.5.1. Pendidikan Formal	67
2.5.2. Pendidikan Non-Formal	74
2.5.2.1. Pengertian Pendidikan Non-Formal	74
2.5.2.2. Tahapan Pelatihan dan Pengembangan	77
2.5.2.3. Manfaat dan Tujuan Pelatihan	85
2.5.2.4. Perbedaan Pendidikan dan Pelatihan	89
2.5.3. Pendidikan Nilai Al-Islam Kemuhammadiyaan	94
2.6. Kontribusi Variabel Penelitian	105
2.6.1. Kontribusi Pendidikan Formal dalam Mendukung Pengembangan <i>Intellectual Capital</i>	105
2.6.2. Kontribusi Pendidikan Non-Formal dalam Mendukung Pengembangan <i>Intellectual Capital</i>	107
2.6.3. Kontribusi Pendidikan Nilai AIK dalam Mendukung Pengembangan <i>Intellectual Capital</i>	109
2.6.4. Kontribusi Pendidikan Nilai AIK dalam Mendukung Perilaku Kerja	111
2.6.5. Kontribusi <i>Intellectual Capital</i> dalam Mendukung Perilaku Kerja	112
2.6.6. Kontribusi <i>Intellectual Capital</i> dalam Mendukung Kinerja Dosen	113
2.6.7. Kontribusi Perilaku Kerja dalam Mendukung Kinerja Dosen	114
2.7. Penelitian Terdahulu	115

BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	123
3.1. Kerangka Konseptual	123
3.2. Rumusan Hipotesis	128
BAB IV. METODE PENELITIAN	130
4.1. Jenis dan Rancangan Penelitian	130
4.2. Tempat dan Waktu Penelitian	130
4.2.1. Tempat Penelitian	130
4.2.2. Waktu Penelitian	131
4.3. Populasi dan Sampel	131
4.3.1. Populasi	131
4.3.2. Sampel	131
4.4. Metode Pengumpulan Data	133
4.4.1. Metode Telaah Literatur	133
4.4.2. Kuesioner	133
4.5. Jenis dan Sumber Data	134
4.5.1. Jenis Data	134
4.5.2. Sumber Data	134
4.6. Pengukuran Data	134
4.7. Defenisi Operasional Variabel	134
4.8. Pengujian Instrumen Penelitian	139
4.9. Teknik Analisis Data	140
BAB V. ANALISIS DAN HASIL PENELITIAN	145
5.1. Gambaran Umum PTM di Sulawesi Selatan	145
5.2. Analisis Deskriptif Hasil Penelitian	155
5.2.1. Deskripsi Karakteristik Responden	155
5.2.2. Deskripsi Kinerja Dosen	160
5.2.2.1. Kinerja <i>Intellectual Capital</i> Dosen	160
5.2.2.2. Kinerja Tridharma Dosen	165
5.2.3. Deskripsi Variabel Penelitian	170

5.2.3.1. Distribusi Frekuensi Indikator Berdasarkan Nilai Mean	170
5.2.3.2. Evaluasi <i>Goodness Of Fit Models</i> CFA dan Loading Factor <i>Measurement</i> Variabel Penelitian	188
5.2.3.2.1. <i>Goodness Of Fit Models</i> CFA dan Loading Factor <i>Measurement</i> Variabel Independen	188
5.2.3.2.2. <i>Goodness Of Fit Models</i> CFA dan Loading Factor <i>Measurement</i> Variabel dependen	190
5.3. Analisis Statistik Inferensial	192
5.4. Pengujian Hipotesis	199
BAB VI. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	205
6.1. Pembahasan Hasil Analisis Deskriptif	205
6.1.1. Pendidikan Formal (X ₁)	205
6.1.2. Pendidikan Non-Formal (X ₂)	207
6.1.3. Pendidikan Nilai Al-Islama Kemuhammadiyaan (X ₃)	209
6.1.4. <i>Intellectual Capital</i> (Z)	211
6.1.5. Perilaku Kerja (Y ₁)	213
6.1.6. Kinerja Dosen (Y ₂)	215
6.2. Pembahasan Hasil Analisis Inferensial	217
6.2.1. Kontribusi Pendidikan Formal Dalam Mendukung Pengembangan <i>Intellectual Capital</i>	217
6.2.2. Kontribusi Pendidikan Non-Formal Dalam Mendukung Pengembangan <i>Intellectual Capital</i>	221
6.2.3. Kontribusi Pendidikan Nilai AIK Dalam Mendukung Pengembangan <i>Intellectual Capital</i>	223
6.2.4. Kontribusi Pendidikan Nilai AIK Dalam Mendukung Perilaku Kerja	225
6.2.5. Kontribusi <i>Intellectual Capital</i> Dalam Mendukung Perilaku Kerja	226

6.2.6. Kontribusi <i>Intellectual Capital</i> Dalam Mendukung Kinerja Dosen	228
6.2.7. Kontribusi Perilaku Kerja Dalam Mendukung Kinerja Dosen	230
6.3. Temuan Penelitian	233
6.4. Implikasi Penelitian	238
6.4.1. Implikasi Teoritik	238
6.4.2. Implikasi Praktis	240
6.5. Proposisi	241
BAB VII. KESIMPULAN DAN SARAN	243
7.1. Kesimpulan Berdasarkan Analisis Deskriptif	243
7.2. Kesimpulan Berdasarkan Analisis Inferensial	244
7.3. Saran	246
Daftar Pustaka	248

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Jumlah PTM, status Akreditasi, dan Jumlah Dosen	3
2.1. Elaborasi Indikator Kinerja	29
2.2. Elaborasi Indikator Perilaku Kerja	36
2.3. Elaborasi Indikator <i>Intellectual Capital</i>	55
2.4. Elaborasi Indikator Pendidikan Formal	73
2.5. Elaborasi Indikator pendidikan non-formal	89
2.6. Perbedaan Pendidikan dan Pelatihan	92
2.7. Elaborasi Indikator AIK	104
4.1. Distribusi Sampel	133
4.2. Indikator dan skala pengukuran pendidikan formal	135
4.3. Indikator dan skala pengukuran pendidikan non-formal	136
4.4. Indikator dan skala pengukuran AIK	137
4.5. Indikator dan skala pengukuran <i>intellectual capital</i>	137
4.6. Indikator dan skala pengukuran perilaku kerja	138
4.7. Indikator dan skala pengukuran kinerja dosen	139
5.1. Jumlah PTM, status Akreditasi, dan Jumlah Dosen	148
5.2. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin, Umur, Lama bekerja, Status Dosen/ikatan kerja, Jabatan Struktural	156
5.3. Kinerja pengembangan <i>intellectual capital</i> dosen	161
5.4. Jenis Hibah Penelitian Dosen	166
5.5. Publikasi Ilmiah Dosen	167
5.6. Jenis Hibah PKM Dosen	168
5.7. Kegiatan Penunjang Dosen Selama 3 Tahun Terakhir	169
5.8. Nilai Rata-Rata Jawaban Responden Perindikator Variabel	171
5.9. Evaluasi Kriteria <i>Goodness Of Fit Indices</i> Variabel Independen	188
5.10. <i>Loading Factor</i> Variabel Independen	189
5.11. Evaluasi Kriteria <i>Goodness Of Fit Indices</i> Variabel Dependen	191
5.12. <i>Loading Factor</i> Variabel Dependen	192
5.13. Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Indices Overall Models</i>	199
5.14. Hasil Pengujian Hipotesis	200
6.1. Matriks Kontribusi Variabel Penelitian	217

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. <i>Dimensions of Individual Performance Factors</i>	18
2.2. Langkah-langkah Peningkatan <i>Performance</i>	21
2.3. <i>Single source of Data</i>	22
2.4. Elemen Pembentuk Kompetensi Individu	41
2.5. Model Sistem Dasar HRD	58
2.6. The Three Performance Needs	61
2.7. Fungsi MSDM	76
3.1. Skema kategorisasi <i>firm resource</i> dalam RBT.....	123
3.2. Hasil Modifikasi Skema kategorisasi <i>firm resource</i>	125
3.3. Model Kerangka Konseptual Variabel Penelitian	128
5.1. Diagram Path Model Penelitian	193
5.2. Pengukuran Model Hubungan Variabel Laten	198
5.3. Pembuktian Hipotesis Penelitian	201

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian	258
2.	Tabulasi Data Kuesioner	272
3.	Hasil Komputasi Validitas dan Reabilitas Instrumen	312
4.	Hasil Komputasi Distribusi Frekwensi Indikator Penelitian	318
5.	Hasil Komputasi Confirmatory Factor Analysis (CFA)	328
6.	Hasil Komputasi Univariate Outliers	331
7.	Hasil Komputasi Model Hubungan Antar Variabel	332
8.	Hasil Komputasi Pengujian Model	348
9.	Surat Izin Penelitian	360
10.	Curriculum Vitea	362

BAB I. PENDAHULUAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja (*performance*) dalam perspektif *Human Resource Development* (HRD) baik dalam bentuk kinerja tugas (*task performance*) maupun kinerja kontekstual (*contextual performance*) membutuhkan modal *intellectual capital* dan perilaku kerja, Borman dan Motowidlo 1993 (Kaswan, 2015:156-160). Menurut *Resource Based Theory* (RBT) dari Wernerfelt (1984) dan Barney (1991) bahwa dalam era ekonomi berbasis pengetahuan dan teknologi informasi tuntutan peningkatan kualitas, efektifitas dan efisiensi tidak hanya bergantung pada ketersediaan *physical capital* dan *financial capital* tetapi sangat tergantung pada peran *human capital* (Nothnagel, 2008). Sehingga Johanson *et al.*, (1999), menyatakan bahwa daya saing yang berbasis teknologi hanyalah sementara sedangkan keunggulan berkelanjutan bergantung pada pengembangan *intellectual capital the human capital* dan kemampuan organisasi menciptakan *added value* (Lev, 2001; Sveiby, 2001; Hurwitz *et al.*, 2002).

Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan menghadapi tantangan daya saing, kualitas tata kelola institusi, permasalahan kualitas sumber daya manusia dan proses akademik. Strategi untuk meningkatkan keunggulan kompetitif (*competitif advantage*) dalam praktik *Human Resource Development* (HRD) dapat dilakukan melalui pengembangan *intellectual capital* (Alwi, 2001; Ulrich, 1997; Stewart, 1998). Pengembangan *intellectual capital* dalam pandangan Swanson dan Holton (2001) dan Stoner (2005), dapat dilakukan melalui proses

pembelajaran dalam bentuk pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan dalam pandangan teori sistem dapat berfungsi sebagai *leverage* atau sebagai proses yang dapat meningkatkan kinerja, Sengge, 1990 (Swanson and Holton III, 2009). Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Perguruan Tinggi Muhammadiyah dalam bentuk: (1) pendidikan formal (studi lanjut), (2) pendidikan non-formal (pelatihan) dan (3) pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah (baitul arqam). Proses ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dosen baik kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian, sebagai kompetensi fundamental dosen yang profesional dalam melaksanakan tugas Tridharma Perguruan Tinggi berupa pendidikan dan pengajaran, penelitian dan publikasi ilmiah, kegiatan pengabdian kepada masyarakat dan kegiatan penunjang lainnya (UU No. 14 Tahun 2005). Hasil dari proses pengembangan *intellectual capital* dapat di evaluasi berdasarkan kinerja dosen melalui laporan beban kerja dosen (BKD) setiap semester.

Kinerja dosen akan berkontribusi signifikan terhadap kinerja institusi, sehingga daya saing institusi sangat bergantung pada daya saing dosen dalam melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi. Secara internal Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan menghadapi permasalahan kualitas dan tata kelola institusi yang tercermin dari Akreditasi institusi yang dapat di jelaskan pada tabel berikut:

Tabel 1.1: Jumlah PTM, Status Akreditasi, dan Jumlah Dosen

No	Perguruan Tinggi Muhammadiyah	Kab/Kota	Akreditasi Institusi	Jml Dosen
1	Universitas Muhammadiyah Makassar	Makassar	B	497
2	Universitas Muhammadiyah Pare-Pare	Pare-Pare	B	146
3	STKIP Muhammadiyah Bone	Bone	-	90
4	STKIP Muhammadiyah Bulukumba	Bulukumba	C	32
5	STKIP Muhammadiyah Enrekang	Enrekang	-	26
6	STKIP Muhammadiyah Sidrap	Sidrap	-	33
7	STKIP Muhammadiyah Barru	Barru	-	7
8	STIE Muhammadiyah Palopo	Palopo	-	49
9	STISIP Muhammadiyah Rappang	Sidrap	C	24
10	STIP Muhammadiyah Sinjai	Sinjai	C	31
11	STISIP Muhammadiyah Sinjai	Sinjai	C	37
12	STIKES Muhammadiyah Sidrap	Sidrap	C	35
13	AKPER Muhammadiyah Makassar	Makassar	-	17
14	AKBID Muhammadiyah Makassar	Makassa	C	21
15	AKBID Muhammadiyah Palopo	Palopo	C	28
16	AKTEK Elektromedik Muhammadiyah Makassar	Makassar	C	5
17	ATRO Muhammadiyah Makassar	Makassar	C	10
18	Akademi Analisis Kesehatan Muhammadiyah Makassar	Makassar	C	14
19	AKL Muhammadiyah Makassar	Makassar	C	6
Jumlah Dosen				1108

Sumber : PDPT, Hasil Olah Data, 2016.

Berdasarkan data pada tabel 1.1, menunjukkan bahwa Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan di bawah koordinasi Kopertis IX sebanyak 19 Perguruan Tinggi Muhammadiyah dengan klasifikasi 2 Universitas, 10 Sekolah Tinggi, dan 7 Akademi. Ukuran kualitas tata kelola institusi salah satunya tercermin dari hasil Akreditasi yang diperoleh, berdasarkan tabel 1.1, menunjukkan bahwa dari 19 Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan sebanyak 13 Perguruan Tinggi Muhammadiyah yang telah terakreditasi institusi dengan klasifikasi 2 terakreditasi B, yaitu: Universitas Muhammadiyah

Makassar dan Universitas Muhammadiyah Pare-Pare, 11 terakreditasi C, dan 6 belum terakreditasi Institusi (sumber PDPT, Februari 2016).

Perguruan Tinggi Muhammadiyah selain menghadapi permasalahan daya saing institusi juga menghadapi permasalahan kualitas sumber daya manusia dan proses akademik, sehingga berdampak pada rendahnya kinerja tridharma/Caturdharma dosen. Permasalahan kualitas sumber daya manusia dan proses akademik ini dapat dilihat dari sisi:

Pertama kinerja *intellectual capital* dosen yang tercermin dari: (1) pendidikan formal dengan indikator jenjang pendidikan atau kualifikasi akademik dosen, dari 1.108 orang dosen yang mengajar pada 19 Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan masih ada 26,51% orang dosen masih berpendidikan S1, (2) jabatan fungsional dari 1.108 orang dosen yang mengajar pada 19 Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan masih ada 51% atau 585 orang dosen belum memiliki jabatan fungsional, (3) sertifikasi dari 1.108 orang dosen yang mengajar pada 19 Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan masih ada 83,60% atau 959 orang dosen belum mendapatkan pengakuan sebagai dosen profesional dan (4) pendidikan non-formal yang tercermin dari keikutsertaan dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah dalam kegiatan pelatihan wajib dan penunjang. Pelatihan wajib bagi dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah ada tiga, yaitu: (1) pekerti, (2) *applied approach* (AA) dan (3) baitul arqam. Sedangkan pelatihan penunjang seperti workshop, seminar, lokakarya dan kegiatan pengembangan *skill* lainnya. Tingkat partisipasi dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah dalam pengembangan *skill* melalui pendidikan

non-formal masih tergolong rendah. Hal ini bisa dibuktikan dari data dosen yang telah mengikuti pekerja hanya 57,53%, *applied approach* (AA) sebanyak 45,20%, dan *baithul arqam* sebanyak 84,24%. Sedangkan pelatihan penunjang seperti seminar, workshop, lokakarya, dan pengembangan *skill* lainnya keikutsertaan dosen lebih banyak pada level lokal dan sebagai peserta.

Kedua kinerja Tridharma Perguruan Tinggi yang terdiri dari: 1). pendidikan dan pengajaran. Dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah belum melaksanakan beban sks setara 12-16, karena belum rasio antara jumlah dosen dengan mahasiswa sehingga banyak dosen harus melaksanakan lebih dari 16 SKS. 2) penelitian dan publikasi ilmiah, partisipasi dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah dalam penelitian khususnya yang memperoleh dana hibah hanya 53,42% atau 78 judul selama 3 tahun (2013-2015). 3) kegiatan pengabdian kepada masyarakat, partisipasi dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat khususnya yang memperoleh dana hibah hanya 22,60% atau 33 kegiatan selama 3 tahun (2013-2015).

Fenomena ini menjadi indikator rendahnya daya saing Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Indonesia Timur baik level Regional, Nasional dan Internasional. Menurut data yang dirilis kombinasi hasil penilaian *QS World University Rankings* (QS.World), *Webometrics Ranking of World Universities*, dan Ban-PT menempatkan Universitas Hasanuddin Makassar yang berada pada peringkat 1 Provinsi, 14 Nasional, 1780 dunia dengan akreditasi A. Sedangkan Perguruan Tinggi Muhammadiyah hanya Universitas Muhammadiyah Makassar yang masuk 20 perguruan tinggi terbaik di Indonesia Timur yang berada pada

peringkat 12 Provinsi, 257 Nasional, 15801 Dunia dengan akreditasi institusi B. (Sumber : QS-World, Webometrics dan Ban-PT Februari 2016).

Perguruan Tinggi Muhammadiyah semakin menyadari pentingnya *Quality Assurance* dalam tata kelola institusi, sehingga perbaikan mutu produk terus dilakukan baik dalam bentuk perbaikan proses pembelajaran, kualitas sumber daya manusia, kerjasama dan mutu Tridharma Perguruan Tinggi. Eksistensi Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan banyak membantu pemerintah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) melalui pelayanan jasa pendidikan, kesehatan, kegiatan keagamaan dan kegiatan sosial. Kegiatan tersebut dilaksanakan dalam bentuk kegiatan Caturdharma Perguruan Tinggi Muhammadiyah.

Secara kuantitas Perguruan Tinggi Muhammadiyah pada tahun 2016 sebanyak 177 Perguruan Tinggi Muhammadiyah di seluruh Indonesia, dari 177 Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM) ada 14,12% atau 25 Perguruan Tinggi Muhammadiyah berada di pulau Sulawesi/Indonesia Timur (Sulawesi Selatan, Utara, Tenggara, Tengah, Barat, dan Gorontalo), dari 25 Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Indonesia Timur ada 76% berada di Sulawesi Selatan. Perguruan Tinggi Muhammadiyah merupakan Perguruan Tinggi Swasta terbanyak di bawah koordinasi Kopertis Wilayah IX khususnya Wilayah Sulawesi Selatan sebanyak 19 Perguruan Tinggi Muhammadiyah atau 9,13% dari seluruh Perguruan Tinggi Swasta Sulawesi Selatan.

Perkembangan riset tentang *firm resource* terus mengalami penyempurnaan dari konsep *tangible resource* menuju konsep *intangible resource*. Konsep

intangible resource ditandai adanya pergeseran tipe masyarakat dari masyarakat industrialis menuju masyarakat berpengetahuan yang berbasis ilmu pengetahuan, teknologi dan informasi serta adanya perubahan paradigma pelaporan akuntansi dari fungsi *stewardship* (pertanggungjawaban pengelola kepada pemilik) menuju paradigma baru yang lebih melihat bahwa laporan keuangan berfungsi sebagai sumber informasi untuk mengambil keputusan ekonomi oleh investor dan kreditor (pengguna utama) berdasarkan *current value*. Perubahan paradigma pelaporan akuntansi memberi ruang bagi diakuinya *intellectual capital* sebagai aset bagi organisasi (PSK 19, revisi 2010 dan Sawarjuwono, 2012).

Diakuinya *intellectual capital* sebagai aset jangka panjang organisasi menimbulkan perdebatan para ahli bisa tidaknya *intellectual capital* dijadikan ukuran kinerja. Kemudian Ulrich (1998); Burr dan Girardi (2002), memberikan alternatif pengukuran *intellectual capital* dengan melihat karakteristik *intellectual capital the human capital*, yaitu: (1) tingkat kompetensi, (2) komitmen organisasional dan (3) pengendalian pekerjaan, yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Intellectual Capital} = \text{Kompetensi} \times \text{Komitmen Organisasional} \times \text{Pengendalian Pekerjaan.}$$

Praktik pengukuran *intellectual capital* yang dilakukan Ulrich (1998); Burr dan Girardi (2002) juga didukung hasil penelitian yang dilakukan Bezhani (2010), pada 30 perguruan tinggi di Inggris. Hasil penelitian menemukan bahwa praktik pengukuran *intellectual capital* dalam laporan tahunan pada 30 perguruan tinggi di Inggris masih rendah. Penelitian pengukuran *intellectual capital* juga dilakukan di Indonesia pada tiga perguruan tinggi, yaitu UGM, UI dan ITB

(*Webometrics Ranking*) oleh Puspitahati *et al.*, (2011). Hasil penelitian menemukan bahwa pengukuran *intellectual capital* pada perguruan tinggi di Indonesia masih rendah.

Rendahnya hasil pengukuran *intellectual capital* pada perguruan tinggi di Eropa dan Indonesia menjadi salah satu pertimbangan untuk dilakukan penelitian lebih lanjut terkait ukuran kinerja dari sisi *intangibile assets (intellectual capital)*. Pengukuran kinerja dari sisi *intangibile assets* tepat dilakukan di Perguruan Tinggi karena perguruan tinggi berfungsi untuk memproduksi pengetahuan, riset dan pengembangan sumber daya manusia. Penelitian terkait *intellectual capital* relevan dilakukan di Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan karena secara kuantitas Perguruan Tinggi Muhammadiyah di bawah koordinasi Kopertis Wilayah IX Sulawesi yang terbanyak yaitu 9,13% dari jumlah Perguruan Tinggi Swasta, akan tetapi dari sisi daya saing institusi, kuantitas dan kualitas dosen baik dari aspek *intellectual capital* dan kinerja masih rendah.

Beberapa hasil penelitian yang mendukung dan menjelaskan fenomena yang terjadi di Perguruan Tinggi Muhammadiyah seperti artikel Sairin (2009), yang menyatakan bahwa Muhammadiyah selama ini terkesan agak menelantarkan profesionalisme untuk mengembangkan dirinya dalam mencapai tujuan organisasi. Lebih lanjut, Rais (1997), menyatakan bahwa ada 5 (lima) kelemahan penting dalam Muhammadiyah, yaitu: (1) kelemahan kepemimpinan, (2) kelemahan pengkaderan, (3) kelemahan organisasi, (4) kelemahan konseptual, 5) kelemahan mass-media. Sedangkan menurut hasil penelitian Boerhani (2002) dan Ifayani, (2013) menemukan bahwa kelemahan Muhammadiyah juga terletak

pada profesionalisme yang disebabkan karena sistem tata kelola Perguruan Tinggi Muhammadiyah dan perilaku karyawannya, dimana profesionalisme belum menjadi budaya kerja. Hasil penelitian Rahman Rahim (2012), juga menemukan bahwa tingkat kesejahteraan pegawai pada Perguruan Tinggi Islam di Sulawesi Selatan masih rendah.

Realitas yang terjadi di Perguruan Tinggi Muhammadiyah itulah yang menjadi alasan dilakukannya penelitian ini untuk meneliti bagaimana upaya yang dilakukan Perguruan Tinggi Muhammadiyah dalam mengembangkan *intellectual capital* dosen dalam mendukung perilaku kerja dan kinerja. Beberapa hasil penelitian menemukan bahwa *intellectual capital* dapat mendukung kinerja seperti penelitian yang dilakukan Zomorrodian (2014); Zhou Sen *et al.*, (2014); Spahic (2014); Yung Chieh (2013); dan Stevens (2012). Beberapa penelitian terdahulu lebih banyak mengkaji pengukuran kinerja organisasi dari sisi *tangible assets* dengan dua ukuran, yaitu: *physical capital* dan *financial capital*, sedangkan dalam penelitian ini lebih spesifik mengkaji kinerja individu (*human capital*) dari sisi *intangible assets (intellectual capital)* pada perguruan tinggi. Selain itu, penelitian ini juga ingin mengkaji kontribusi pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah dalam mendukung pengembangan *intellectual capital*, perilaku kerja dan kinerja tridharma dosen.

Penelitian ini hanya membahas upaya yang dilakukan Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan dalam mengembangkan *intellectual capital* dosen melalui proses pendidikan formal (studi lanjut), pendidikan non-formal (pelatihan) dan pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah (Baitul

Arqam) dalam mendukung perilaku kerja dan kinerja dosen dalam melaksanakan tridharma Perguruan Tinggi.

1.2 Rumusan Masalah

Peneliti melihat adanya fenomena penurunan kinerja dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan dalam melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi. Fenomena tersebut terkait fenomena akademik, fenomena sumber daya manusia dan fenomena daya saing, sehingga dibutuhkan strategi dalam mendukung peningkatan kinerja dosen. Strategi yang diperlukan adalah pengembangan *intellectual capital the human capital* (dosen), melalui jalur pendidikan formal (studi lanjut), pendidikan non-formal (pelatihan) dan pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah (baitul arqam).

Rumusan masalah penelitian secara umum adalah “Seberapa besar kontribusi *intellectual capital* dalam mendukung kinerja dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan dalam melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi”. Secara rinci, rumusan masalah dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Seberapa besar kontribusi pendidikan formal dalam mendukung pengembangan *intellectual capital* dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan?
2. Seberapa besar kontribusi pendidikan non-formal dalam mendukung pengembangan *intellectual capital* dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan?

3. Seberapa besar kontribusi pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah dalam mendukung pengembangan *intellectual capital* dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan?
4. Seberapa besar kontribusi pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah dalam mendukung perilaku kerja dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan?
5. Seberapa besar kontribusi *intellectual capital* dalam mendukung perilaku kerja dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan?
6. Seberapa besar kontribusi *intellectual capital* dalam mendukung kinerja dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan?
7. Seberapa besar kontribusi perilaku kerja dalam mendukung kinerja dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian adalah untuk menguji dan mengevaluasi kontribusi pengembangan *intellectual capital* dalam mendukung perilaku kerja dan kinerja dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk menguji dan mengevaluasi kontribusi pendidikan formal dalam mendukung pengembangan *intellectual capital* dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan.

2. Untuk menguji dan mengevaluasi kontribusi pendidikan non-formal dalam mendukung pengembangan *intellectual capital* dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan.
3. Untuk menguji dan mengevaluasi kontribusi pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah dalam mendukung pengembangan *intellectual capital* dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan.
4. Untuk menguji dan mengevaluasi kontribusi pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah dalam mendukung perilaku kerja dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan.
5. Untuk menguji dan mengevaluasi kontribusi *intellectual capital* dalam mendukung perilaku kerja dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan.
6. Untuk menguji dan mengevaluasi kontribusi *intellectual capital* dalam mendukung kinerja dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan.
7. Untuk menguji dan mengevaluasi kontribusi perilaku kerja dalam mendukung kinerja dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah: *pertama* manfaat teoritis, diantaranya: 1) kontribusi teoritik formal dalam bidang ilmu *Human Resource Development* (HRD) dan 2) kontribusi teoritik dalam merekonstruksi konsep

pengembangan *intellectual capital*. *Kedua* manfaat praktis, diantaranya: 1) sebagai masukan dan sumber informasi bagi pimpinan Perguruan Tinggi Muhammadiyah maupun Perguruan Tinggi Non-Muhammadiyah dan pihak-pihak lain yang bertanggungjawab dalam hal *Human Resource Development* (HRD). 2) sebagai masukan dan sumber informasi bagi pimpinan Perguruan Tinggi Muhammadiyah dalam merekonstruksi konsep pengembangan *intellectual capital* yang berbasis pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah, dan 3) sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya khususnya terkait kinerja dan *Human Resource Development* (HRD).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja (*performance*)

2.1.1. Pengertian dan Konsep Kinerja

Kinerja pada prinsipnya lebih menggambarkan “*achievement*” atau “prestasi”. McClelland (1953) menyatakan bahwa *achievement motivation is desire to do well not so much for the sake of social recognition or prestige but to attain an inner feeling or personal accomplishment. Success in competition with some standars of excellence.* Motivasi berprestasi adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu yang baik dan mencapai keberhasilan dengan standar yang terbaik. McClelland berpandangan bahwa motivasi prestasi bukan sekedar untuk mendapatkan status sosial atau prestise tetapi lebih pada kepuasan batin atas prestasi yang dicapai.

Ruky (2002:15) berpandangan bahwa kinerja adalah pencapaian atau sesuatu yang dicapai. Pendapat ini diperkuat Gibson, *et al.*, (2003:355), yang menyatakan kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi yang efesien dan efektif. Demikian pula, Simanjuntak (2005:1), mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Sutrisno (2011), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka

upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Pendapat lain dari Mangkunegara (2007:9), menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Demikian pula pendapat Dessler (2009), menyatakan bahwa kinerja individu adalah prestasi aktual pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan pegawai. Sedangkan Depdiknas (2010), memberikan batasan kinerja dosen sebagai kemampuan untuk melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi (pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat).

Berdasarkan beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa kinerja dan prestasi kerja mengandung substansi yang sama dalam rangka pencapaian hasil kerja sebagai cerminan hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas. Pengertian tentang kinerja dalam berbagai literatur sangat beragam, tetapi pada dasarnya pengertian kinerja dapat dikategorikan dalam dua garis besar pengertian, yaitu:

1. Kinerja merujuk pengertian sebagai hasil kerja (prestasi)

McClelland (1953), menyatakan bahwa pada prinsipnya kinerja lebih menggambarkan prestasi sedangkan menurut pandangan Bernardin (2001:143) bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu untuk periode waktu tertentu pula. Lebih lanjut Bernardin (2001:143), menekankan

bahwa kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat (*trait*) dan perilaku. Bernardin dan Russel (2013), menyatakan bahwa kinerja dapat dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, supervisi, dan dampak terhadap individu ataupun organisasi.

2. Kinerja merujuk pada pengertian perilaku

Murphy 1990 (Daft, 2003), menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja.

Pengertian kinerja sebagai seperangkat perilaku juga dikemukakan oleh Mohrman, 1989, Campbell, 1993, Cardy dan Dobbins, 1994, Waldman, 1994 (Daft, 2003)

2.1.2. Pengembangan Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM)

Herriegel *et al.*, (1989:143), menyatakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan, yang dapat dirumuskan bahwa: $Performance = Ability \times Motivation$. *Ability* diperoleh melalui proses pelatihan dan pengembangan (*knowledge and skill*), sedangkan motivasi menurut Kerlinger (Zurnali Cut, 2004), didorong oleh: (1) adanya motif (*motive*) atas kebutuhan dari pekerjaan, (2) pengharapan atas lingkungan kerja (*expectation*), (3) kebutuhan atas imbalan (*insentive*).

Sarwoto (1985:135), berpandangan bahwa cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja dengan menciptakan kondisi organisasi yang menguntungkan untuk tercapainya *basic personnel needs*. *Basic personnel needs* seorang dosen dalam pandangan Abraham Maslow (1954) ketika

terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri dalam bentuk motivasi berprestasi. Sarwoto (1985:140), berpandangan bahwa apabila kebutuhan tidak terpenuhi maka seseorang akan merasa kecewa atau tidak puas dan apabila rasa kecewa atau ketidakpuasan itu terus berlanjut maka seseorang akan mengambil sekurang-kurangnya empat keputusan seperti mundur dalam arti meninggalkan pekerjaan (berhenti bekerja), berontak dalam arti melakukan perlawanan (mencoba merubah keadaan), menyeleweng dalam arti memanfaatkan situasi untuk kepentingan pribadi yang dapat merugikan organisasi dan tingkatan terendah dari hirarki adalah mengalah dalam keadaan menerima sesuatu apa adanya.

Apabila hirarki ini dikaitkan dengan arah pengembangan pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah fakta dilapangan menunjukkan bahwa apabila dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah dalam keadaan tidak puas maka cenderung mengalah dalam arti menerima keadaan karena yang diutamakan adalah pengabdian terhadap persyarikatan (keikhlasan) dengan tetap memegang teguh prinsip hidup Muhammadiyah “*Hidup hidupilah Muhammadiyah, jangan cari hidup di Muhammadiyah*”. Prinsip ini relevan dengan firman Allah dalam Al-Quran Surah Yaasiin ayat 21:

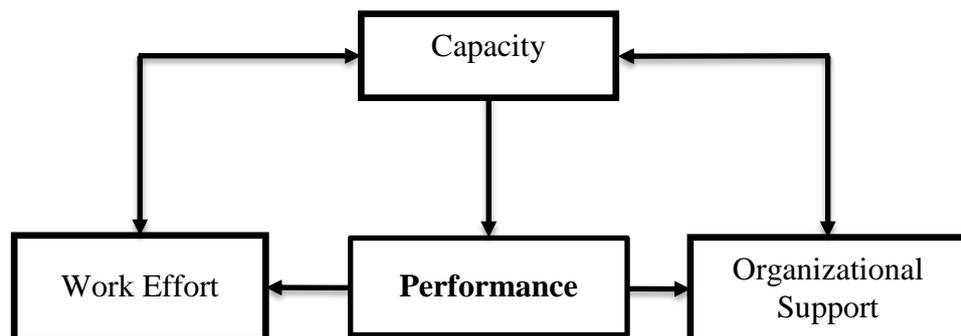
آتَّبِعُوا مَنْ لَا يَسْأَلُكُمْ أَجْرًا وَهُمْ مُهْتَدُونَ ﴿٢١﴾

Artinya: *Ikutilah orang yang tiada minta balasan kepadamu; dan mereka adalah orang-orang yang mendapat petunjuk.*

Allah SWT memerintahkan kepada kita untuk mengikuti orang-orang yang tidak meminta balasan terhadap apa yang disampaikannya, karena mereka adalah orang-orang yang mendapat petunjuk. Orang-orang yang

mendapat petunjuk yang dimaksud adalah para nabi dan rasul-Nya, serta ulil amri yang secara ikhlas menyampaikan dakwah. Dalam konteks penelitian ini, para dosen tidak pernah meminta imbalan (gaji) yang melampaui kemampuan institusi, dosen tetap ikhlas melaksanakan tugas Tridharma Perguruan Tinggi walupun imbalan (gaji) yang mereka dapatkan dibawah Upah Minimum Regional (UMR) Sulawesi Selatan.

Selanjutnya menurut Blumberg dan Pringle (1982:565), bahwa dimensi kinerja individu dapat dibentuk melalui proses intraksi antara *individual attributes, work efforts and organizational support* yang dapat digambarkan:



Gambar 2.1 : *Dimensions of Individual Performance Factors*
Sumber : Blumberg dan Pringle (1982:565)

Dimensions of individual performance factors menjelaskan bahwa: 1) *capacity to perform*, yang meliputi: a) karakteristik demografi (gender, umur, tingkat pendidikan), b) karakteristik kompetensi seperti kemampuan profesi, dan c) karakteristik psikologi (persepsi, sikap, personaliti). 2) *work efforts*, berkaitan dengan upaya yang dilakukan seseorang dalam bekerja, seperti adanya nilai/tujuan pribadi untuk memenuhi kebutuhan ataupun untuk mendapatkan pengakuan. 3) *organizational support*, merupakan

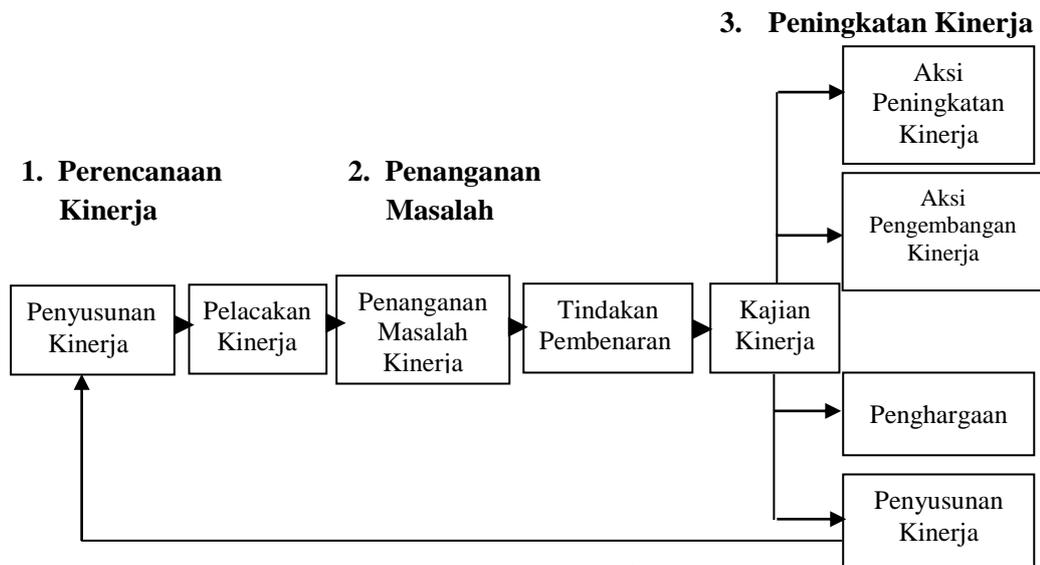
dukungan organisasi terhadap individu dalam bekerja guna memenuhi kebutuhan atau nilai yang diyakini individu.

Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku dosen dalam suatu institusi pendidikan, dimana keinginan dan kebutuhan dapat dipengaruhi oleh motif. Motif (*motif*) adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang dosen dan setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dapat diakibatkan oleh faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Tujuan dosen dalam mengembangkan *intellectual capital* agar dapat memenuhi kebutuhan dalam hal peningkatan kinerja. Peningkatan kinerja sangat berkaitan dengan motivasi, sehingga dibutuhkan *content theory* dan *process theory*. Teori motivasi dengan pendekatan isi (*content theory*) lebih banyak menekankan pada faktor apa yang membuat dosen melakukan suatu tindakan tertentu, sehingga lebih relevan dengan teori motivasi Maslow.

Sedangkan teori motivasi pendekatan proses (*process theory*) tidak hanya menekankan pada faktor apa yang membuat dosen bertindak, tetapi juga bagaimana dosen termotivasi, sehingga relevan dengan teori motivasi berprestasi dari McClelland. *McClelland's Achievement Motivation Theory* (teori motivasi prestasi McClelland's) yang dikutip Brantas (2009), mengemukakan bahwa ada tiga macam kebutuhan manusia, yaitu: 1) *need for achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah,

kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, dan selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi. 2) *need for affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berhubungan sosial, yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain atau berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. 3) *need for power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas dan untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

Kinerja merupakan kebutuhan mendasar yang harus dicapai seorang dosen profesional, sehingga Rumller dan Brache (1995), menyatakan bahwa kinerja memiliki tiga tingkatan atau level yaitu level organisasi, level proses, dan level kinerja individu. Menurut pandangan Rumller dan Brache (1995), bahwa setiap tingkatan dalam pengembangan kinerja diikuti tiga tahapan pengembangan, yaitu tujuan, desain, dan manajemen. Ketiga tahapan inilah yang menentukan setiap tingkatan atau level dalam pengembangan kinerja baik level organisasi, level proses, dan level individu. Secara umum proses peningkatan kinerja dalam semua level ada tiga hal yang menjadi pusat perhatian, yaitu: 1) perencanaan kinerja, 2) penanganan masalah kinerja, dan 3) peningkatan kinerja, yang dapat digambarkan sebagai berikut:



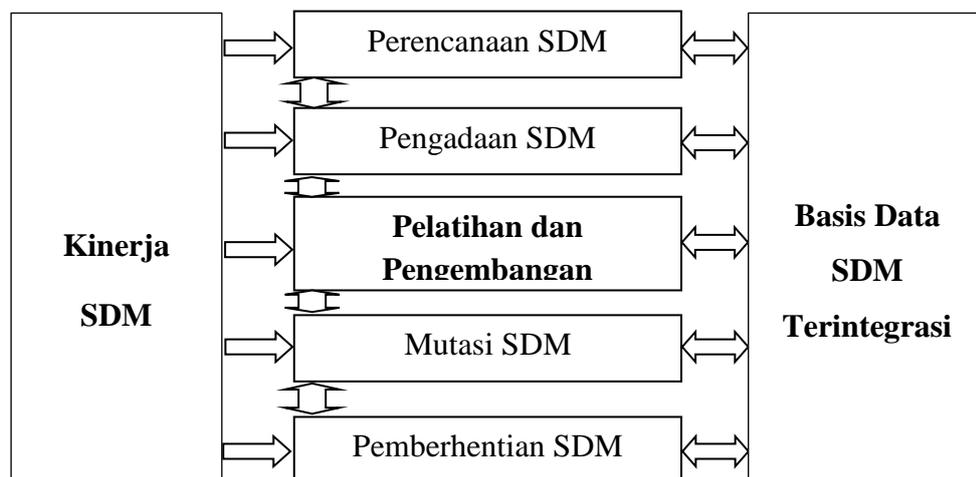
Gambar 2.2 : Langkah-langkah Peningkatan *Performance*
 Sumber : Rumller dan Brache (1995).

Berdasarkan gambar 2.2, bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal dalam pandangan teori sistem maka perbaikan harus dimulai dari *input-proses-output and outcome* (Swanson dan Holton III, 2009), sehingga langkah *pertama* terkait perencanaan kinerja yang perlu dilakukan adalah menyusun perencanaan pengembangan kinerja dengan membuat ukuran dan tujuan. Langkah *kedua* melakukan penanganan masalah kinerja, dengan cara melacak kinerja saat ini, mengidentifikasi gap antara kinerja aktual dengan tujuan, mengidentifikasi sebab-sebab terjadinya gap dan mengambil tindakan untuk mengatasi gap tersebut, dan langkah *ketiga* peningkatan kinerja, dengan cara mempergunakan informasi pengukuran sebagai dasar untuk pengambilan keputusan.

Tata kelola SDM menjadi kebutuhan dasar bagi suatu institusi pendidikan, sehingga dibutuhkan suatu model tata kelola SDM yang relevan dengan kebutuhan lingkungan saat ini. Pemerintah melalui

Kemenristekdikti terus berupaya melakukan perbaikan sistemik dan komprehensif terhadap sistem penyelenggaraan pendidikan nasional melalui penguatan sumber daya manusia dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi sebagai faktor pemungkin dan penunjang terlaksananya reformasi birokrasi secara efektif dan efisien. Terkait dengan reformasi birokrasi dibidang sumber daya manusia, sudah saatnya pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia didasarkan atas kinerja. Faktor sumber daya manusia yang telah diidentifikasi sebagai faktor dominan dalam peningkatan kinerja organisasi tersebut telah memunculkan kebutuhan akan sistem informasi untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia.

Arsitektur sistem tata kelola sumber daya manusia dapat dijelaskan pada gambar berikut:



Gambar 2.3 : *Single source of Data*

Gambar 2.3, menjelaskan bahwa arsitektur sistem tata kelola sumber daya manusia ini mengintegrasikan fungsi manajemen sumber daya manusia dan fungsi *Human Resource Development (HRD)* mulai dari

perencanaan, pengadaan, pelatihan dan pengembangan, mutasi, hingga pemberhentian dengan menggunakan konsep *single source of data*.

Penggunaan sistem tata kelola sumber daya manusia (SDM) berbasis kinerja dapat dilaksanakan dengan melakukan:

1. Identifikasi terhadap kebutuhan tata kelola sumber daya manusia (SDM) berbasis kinerja
2. Perencanaan sistem tata kelola sumber daya manusia (SDM) yang terintegrasi dengan sistem pengembangan karier dosen dan karyawan.
3. Pengembangan perangkat lunak (*software*) sistem tata kelola sumber daya manusia (SDM).
4. Implementasi sistem tata kelola sumber daya manusia (SDM).

Berdasarkan uraian tentang pengertian kinerja, sistem penilaian kinerja, tata kelola dan pengembangan kinerja secara konsep dan teoritis terus mengalami perkembangan dimulai konsep model maskulin yang diistilahkan "*Drum Tua Manajemen*" yang dikembangkan Fayol (1949) dan Clegg (1998), yang lebih menekankan pada otoritas atau kekuasaan, kemudian berkembang pada perilaku kepemimpinan, selanjutnya pengelolaan dan pengembangan kinerja individu berkembang melalui intervensi pendidikan dan pelatihan, model ini bertahan sampai dekade tahun 2000-an, tetapi model peningkatan kinerja individu melalui pendidikan dan pelatihan sudah mulai mendapat kritikan yang dianggap kurang memperhatikan aspek intrinsik individu, karena lebih bersifat apa yang dibutuhkan organisasi (*top down*) bukan apa yang dibutuhkan

individu. Sehingga konsep yang berkembang saat ini adalah penilaian dan pengembangan berbasis kinerja. Fondasi utama untuk perubahan yang efektif dan terus menerus adalah penguatan kapasitas individu dan kelompok melalui proses belajar secara mandiri terhindar dari segala ketergantungan struktur (Sofa,1999).

2.1.3. Kinerja Dosen

Kinerja menurut Kaswan (2015:152), terbagi dua, yaitu: kinerja individu dan kinerja organisasi. Tetapi dalam penelitian ini pembahasan fokus pada kinerja individu dalam hal ini dosen. Robert Bacal (2004:39), mendefenisikan kinerja individu sebagai “ *Performance is the degree to which an employee contributes to the goals of his or her work unit and company as a result of his or her behavior and the application of skills, abilities, and knowledge*”. Kinerja individu adalah tingkat kontribusi pegawai terhadap pekerjaan sebagai hasil perilakunya dan implementasi dari kompetensi yang dimiliki. Sedangkan Campbell (Kaswan, 2015:153), menjelaskan bahwa “*Job performance represents behaviors employees engage in while at work that contribute to organizational goals.*” Campbell berpandangan bahwa kinerja individu menggambarkan perilaku kerja individu selama bertugas/bekerja di tempat kerja yang dapat memberikan *added value* baik kepada individu maupun kepada organisasi.

Kinerja individu dalam perspektif pengembangan sumber daya manusia (SDM) menurut Borman dan Motowidlo, 1993 (Kaswan, 2015:156-160), membedakan kinerja dalam dua bagian, yaitu: 1) kinerja

tugas (*task performance*) dan 2) kinerja kontekstual (*contextual performance*). Kinerja tugas (*task performance*), didefinisikan oleh Borman and Motowidlo sebagai “*Activities that are formally recognized as part of the jobs... activities that contribute to the organization’s technical core either directly by implementing a part of its technological process, or indirectly by providing it with needed materials or services*”. Pengertian kinerja tugas dalam konteks ini bermakna bahwa aktivitas yang secara formal dipahami sebagai bagian dari tugas/pekerjaan. Menurut pandangan Borman dan Motowidlo bahwa kinerja tugas itu sendiri tidak cukup bagi berfungsinya organisasi secara efektif, sehingga diperlukan juga adanya kinerja kontekstual. Sedangkan kinerja kontekstual menurut Borman dan Motowidlo adalah perilaku individu yang tidak terikat secara formal oleh sistem tetapi lebih bersifat sukarela (tidak menuntut peran/deskripsi pekerjaan), sehingga faktor penyebabnya banyak dipengaruhi oleh perilaku.

Ariyani (2008), mendefinisikan kinerja dosen adalah prestasi kerja yang telah dicapai seorang dosen dalam melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi. Peran, tugas, dan tanggung jawab dosen sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, yang meliputi iman dan takwa, akhlak mulia dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab. Tujuan pendidikan nasional ini akan mampu

diwujudkan apabila ditunjang dosen yang profesional. Dosen profesional adalah dosen yang memiliki *intellectual capital* yang tinggi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian, dengan kemampuan *intellectual capital* yang dimiliki dosen akan sangat menentukan kualitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi. Dosen memiliki peran strategis dalam menentukan perkembangan institusi dan kualitas proses pembelajaran dengan profesionalisme dan kemampuan *human relations* yang baik.

Amanah UU 14 Tahun 2005, mengisyaratkan bahwa dosen yang profesional adalah dosen yang mampu mentransformasi, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi (Bab 1, pasal 1 ayat 2). Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi ini terkait dengan proses:

1. Tugas dalam hal pendidikan dan pengajaran

Tugas yang pertama seorang dosen dalam hal Tridharma Perguruan Tinggi adalah melakukan pendidikan dan pengajaran yang dapat berupa:

- a. Pelaksanaan perkuliahan dan praktik
- b. Melakukan pembimbingan akademik
- c. Penguji pada ujian akhir mahasiswa
- d. Mengembangkan bahan dan metode pengajaran
- e. Menyampaikan orasi ilmiah
- f. Membina kegiatan mahasiswa dibidang akademik

g. Melakukan deta sering.

2. Tugas dalam hal Penelitian

Tugas yang kedua seorang dosen dalam hal Tridharma Perguruan Tinggi adalah melakukan penelitian dan pengembangan karya ilmiah yang dapat berupa:

- a. Menghasilkan karya ilmiah/penelitian
- b. Menghasilkan karya ilmiah/buku
- c. Membuat suatu rancangan penelitian yang dapat dimanfaatkan pemerintah, perguruan tinggi, bisnis, dan masyarakat.

3. Tugas dalam hal pengabdian pada masyarakat (pengabdian kepada masyarakat)

Tugas yang ketiga seorang dosen dalam hal Tridharma Perguruan Tinggi adalah melakukan pengabdian pada masyarakat (pengabdian kepada masyarakat) yang dapat berupa:

- a. Memberikan pelatihan/penyuluhan kepada masyarakat
- b. Memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam hal pengembangan kapasitas masyarakat
- c. Menyampaikan orasi/ceramah untuk pengembangan kapasitas masyarakat
- d. Melakukan pendampingan kepada masyarakat
- e. Mengembangkan hasil penelitian dan pengabdian pada masyarakat (pengabdian kepada masyarakat) menjadi suatu kebijakan, model, produk dan teknologi tepat guna.

4. Tugas dalam hal kegiatan penunjang lainnya

Dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selain melakukan kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat, dosen juga perlu melakukan kegiatan lain yang dapat menunjang pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dosen yang dapat berupa:

- a. Menjadi anggota panitia atau pengurus lembaga pendidikan pada perguruan tinggi.
- b. Menjadi pengurus lembaga/badan pada lembaga pemerintah
- c. Menjadi pengurus organisasi profesi
- d. Mewakili perguruan tinggi/lembaga pemerintah duduk dalam panitia antar lembaga
- e. Menjadi delegasi nasional pada pertemuan internasional
- f. Berperan aktif dalam pertemuan ilmiah
- g. Mendapatkan tanda jasa/penghargaan
- h. Menulis buku pelajaran SLTA kebawah
- i. Mempunyai prestasi di bidang olah raga/kesenian/sosial

Berbagai pendapat mengenai kinerja telah dikemukakan para pakar, hal ini menunjukkan bahwa defenisi kinerja sangat beragam, maka penelitian ini merujuk pendapat Bernardin (1993:75), yang menyatakan bahwa kinerja dosen dapat dinilai dari dimensi ketepatan waktu dalam proses pengajaran, kuantitas dan kualitas pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Pendapat Bernardin (1993:75), lebih

spesifik dan relevan digunakan dalam mengukur kinerja dosen yang lebih banyak berkaitan perilaku dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat pakar tentang defenisi kinerja individu maka dapat disimpulkan bahwa kinerja individu (dosen) adalah perilaku kerja yang mencerminkan penerapan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan sikap yang dimiliki seorang dosen dalam melaksanakan tugas Tridharma Perguruan Tinggi. Indikator kinerja berdasarkan beberapa defenisi dapat dijelaskan pada tabel elaborasi berikut ini:

Tabel 2.1: Elaborasi Indikator Kinerja

Pakar \ Indikator	Capacity	Dukungan Organisasi	Kinerja	Motivasi
Depdiknas (2004)	✓	-	-	-
Herriegel et al. (1989)	✓	-	-	-
Sarwoto (1985)	✓	-	-	-
Bernardin (2001)	-	-	✓	
Daft (2003)	-	-	✓	✓
Miner (1988)	-	-	✓	-
Sofa(1999)	✓	✓	-	-
Ariyani (2009)	✓	-	-	-
Blumberg & Pringle (1982)	✓	✓	-	✓
Bernardin (1993)	✓	✓	-	-
Swanson (2009)	✓	-	-	✓
Herriegel et al. (1989)	✓	-	-	✓
UU 14 Tahun 2005 : (Bab 1, Pasal 1 Ayat 2).	✓	✓	✓	✓

Sumber : Hasil olah data, 2016

Berdasarkan elaborasi beberapa pendapat para pakar, maka dari tabel 2.1, menunjukkan bahwa *dimensions of individual performance factors* dapat diukur dari faktor internal individu seperti *individual attributes* dan *work efforts* sedangkan faktor eksternal seperti *organizational support*. *Dimensions of individual performance factors* yang dikembangkan Blumberg dan Pringle (1982:565) dan didukung beberapa pendapat pakar

sesuai dengan pendapat Bernardin (1993:75) dan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 (Bab 1, pasal 1 ayat 2) bahwa indikator untuk mengukur kinerja dosen dalam melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi dapat menggunakan dimensi ketepatan waktu dalam proses pengajaran, kuantitas dan kualitas pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat dan kegiatan penunjang lainnya.

2.2. PERILAKU KERJA

Perilaku manusia dalam bekerja tercermin dari sifat, kebiasaan, ide, pemahaman, keyakinan, sikap terhadap tata nilai, keinginan, kepentingan, motivasi, dan reaksi yang akan berlaku dimana saja manusia beraktivitas (Sawarjuwono, 2012:2). Tuntunan perilaku dalam bekerja ditegaskan dalam Al-Quran Surah At-taubah 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ^ط وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya, "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan".

Hal ini bermakna bahwa Islam sangat menghargai dan mengajurkan setiap umat untuk senantiasa bekerja keras dan bersungguh-sungguh dalam bekerja (etos kerja). Ada dua makna penting dalam kaitanya dengan penelitian ini, yaitu: kata bekerjalah kamu yang menunjukkan perilaku dosen dalam bekerja, dan kata pekerjaanmu yang menunjukkan hasil yang dicapai sebagai kontribusi perilaku kerja yang berarti kinerja dosen baik kinerja *intellectual capital* dan kinerja

Tridharma Perguruan Tinggi. Perilaku manusia dalam bekerja mempunyai makna yang sangat variatif, sehingga menurut Bornstein, Kagan, and Lerner (2010), menyatakan bahwa perilaku manusia adalah potensi dan kapasitas yang diekspresikan melalui fisik, mental, dan aktivitas sosial yang terjadi pada masa hidupnya.

Teori *Human Resource Development* modern bukan hanya menjadikan upaya *Human Resource Development* sebagai kontributor kinerja tetapi lebih dipandang sebagai komponen kritis kesuksesan organisasi. Sehingga intervensi *Human Resource Development* lebih difokuskan pada perubahan perilaku kerja (Kaswan, 2015:73). Perubahan perilaku manusia dalam *theory of behaviour change* menjelaskan pada keadaan apa dan bagaimana manusia akan mengalami perubahan atau perkembangan perilaku.

Menurut Werner dan DeSimone (2012), bahwa perubahan perilaku kerja dipengaruhi oleh faktor internal individu (intrinsik) dan faktor eksternal individu (lingkungan), dimana perubahan perilaku kerja dapat memengaruhi *performance*, baik dalam bentuk *task performance* (kinerja tugas) maupun *contextual performance* (kinerja kontekstual), Borman dan Motowidlo 1993 (Kaswan, 2015:156-157). Lebih lanjut Borman and Motowidlo menyatakan bahwa perubahan perilaku manusia dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh: *pertama* faktor predisposisi (*predisposing factor*) yang bersifat internal individu seperti kompetensi, kepercayaan, keyakinan, dan nilai-nilai. *Kedua* faktor pemungkin (*enabling factor*) merupakan faktor pendukung seperti sarana dan prasarana.

Perubahan perilaku menurut Prochaska dan DiClemente 1992 (Sawarjuwono, 2012:9-10) dapat disebabkan oleh: (1) *social features*, yaitu perubahan perilaku manusia yang disebabkan karena perbedaan kelas sosial, hubungan, informasi dan pengetahuan. (2) *cultural features*, yaitu perubahan perilaku yang disebabkan penerimaan budaya (etis dan tidak etis menurut budaya yang berlaku). (3) *ethical and spiritual features*, yaitu perubahan perilaku yang lebih disebabkan pada kesesuaian sistem tata nilai etika dan moral yang berlaku. (4) *legal features*, yaitu perubahan perilaku yang mengacu kepada adanya peraturan. (5) *political features*, mengacu pada sistem pemerintahan yang membuat perilaku berubah, dan (6) *resource features*, mengacu kepada berbagai hal yang diperlukan agar sesuatu terjadi seperti faktor uang, kebijakan, ekonomi dan lain-lain. Williams (2007), menyatakan bahwa perubahan perilaku manusia dalam bekerja tidak bersifat linier tetapi sangat bergantung pada konsekuensinya.

Pendapat tentang perubahan perilaku manusia dalam bekerja sesuai makna surah Ar-Ra'd 11:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِ مِن وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya “Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah jiwa (keadaan yang ada pada diri sendiri) mereka sendiri”.

Makna surah Ar-Ra'd ayat 11 selaras dengan falsafah bugis Makassar “*Resopa temmangingi namalomo naletei pammase dewata*”, Artinya hanya dengan kerja keras yang terus menerus yang akan mendapatkan ridho dari Allah SWT. Implementasi makna surah Ar-Ra'd ayat 11 dan falsafah bugis Makassar diwujudkan dalam bentuk kedisiplinan dalam menjalankan tugas,

bertanggungjawab dalam mengembang amanah, komitmen organisasional, pengembangan *intellectual capital* dan kinerja Tridharma Perguruan Tinggi.

Perilaku kerja adalah segala tindakan karyawan dalam organisasi yang dikategorikan ke dalam dua dimensi, yaitu: *pertama* pekerja yang mampu mengelola diri sendiri, memiliki pemikiran kritis, aktif dan bertanggungjawab dalam organisasi. *Kedua* pekerja yang mempunyai perilaku ketergantungan, tidak berfikir kritis dan pasif dalam organisasi artinya bagaimana persepsi pimpinan terhadap segala tindakan karyawan dalam organisasi (Kelley, 1992). Dampak dari kedua dimensi perilaku kerja akan menghasilkan adanya perbedaan kinerja dosen, perbedaan kinerja ini dapat disebabkan karena perbedaan kemampuan (*ability*) dalam bentuk kecerdasan yang dimiliki dosen.

Menurut Bloom (1956), bahwa pengetahuan diperlukan sebagai dorongan psikis dalam menumbuhkan sikap dan perilaku kerja individu. Sedangkan Notoatmodjo (2003), mengatakan bahwa pengetahuan merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang yang dapat menimbulkan perubahan persepsi dan terbentuknya kepercayaan sehingga membentuk sikap yang konsisten.

Dosen dalam menjalankan tugas Tridharma Perguruan Tinggi pada dasarnya membutuhkan 3 (tiga) kecerdasan fundamental, yaitu: 1) kecerdasan intelektual (IQ), 2) kecerdasan emosional (EQ) dan 3) kecerdasan spritual (SQ). Munculnya konsep kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spritual (SQ) manusia sebagai bentuk adanya perubahan paradigma dalam memandang tentang ukuran

keberhasilan dan kesuksesan manusia yang selama ini hanya diukur dari sisi kecerdasan intelektual.

Goleman (1995), menyatakan bahwa pengaruh kecerdasan intelektual dalam menentukan kesuksesan seseorang dalam karier dan kehidupan hanya sebesar 20%, sedangkan 80% dipengaruhi oleh faktor lain termasuk di dalamnya adalah kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Lebih lanjut Goleman menyatakan bahwa dalam menghadapi tantangan di abad 21, kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional saja tidaklah cukup, tanpa disertai dengan kecerdasan spritual sebagai penunjang perilaku dalam bekerja, (Moore, *et al.*, 2006; dan Milliman, *et al.*, 2003).

Perilaku kerja itu sendiri menurut Moore *et al.*, (2006) dan Milliman *et al.*, (2003), dapat ditunjukkan dengan indikator, seperti kepuasan kerja, komitmen kepada organisasi, keterlibatan pekerja dan penghargaan terhadap organisasi. Lebih lanjut Moore *et al.*, (2006) dan Milliman *et al.*, (2003), menjelaskan bahwa bahwa kecerdasan spiritual akan memengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena seseorang yang memiliki kecerdasan spritual berarti telah memiliki tingkat kesadaran yang tinggi dan dalam bekerja penuh dengan pengabdian dan tanggung jawab.

Steers (1985:152), menyatakan bahwa perilaku kerja dipengaruhi oleh minat dan kepribadian seseorang dalam bekerja, yang dapat diukur dari indikator seperti: kemampuan (*ability*), keterampilan individu, dan kejelasan peran. Sedangkan Ivancevich *et al.*, (2006:85), menyatakan bahwa selain kemampuan, perilaku kerja individu dalam suatu organisasi dapat pula dipengaruhi oleh faktor

keragaman (seperti: atribut fisik, pendidikan, status, pengalaman kerja), keterampilan, sikap (seperti persepsi, kepribadian, perasaan, dan motivasi).

Kecerdasan spritual sulit diukur dengan parameter empiris karena berkaitan dengan dimensi yang tidak berwujud yang memberikan kekuatan dan makna kehidupan (Mathai & North, 2003; Narayanasamy & Owen, 2001). Kecerdasan spritual dapat dibangkitkan dengan tiga pendekatan, yaitu: *pertama outside-in* dengan cara memberikan pengaruh informasi dari luar untuk membangkitkan kesadaran spritual di dalam diri. *Kedua inside-out* membangkitkan kesadaran spritual didalam diri individu yang dapat memengaruhi kondisi sekitarnya. (Chakraborty, 2004).

Indikator perilaku kerja menurut pendapat para pakar menunjukkan komponen yang berbeda akan tetapi substansinya sama bahwa perilaku kerja dipengaruhi oleh faktor motif dan kemampuan (*ability*) yang dimiliki individu. Sehingga dari beberapa pendapat tersebut, maka dalam penelitian ini indikator perilaku kerja merujuk pada pendapat Robbins (2003), yang menyatakan bahwa perilaku kerja dapat dipengaruhi oleh faktor: 1) *effort/motivasi* (usaha), 2) *ability/individual attribute*, dan 3) lingkungan kerja (atmosfer akademik). *Pertama* faktor *effort* diwujudkan dalam bentuk motivasi kerja, *kedua ability* diwujudkan dalam bentuk kompetensi dan *ketiga* situasi lingkungan diwujudkan dalam bentuk dukungan atasan, teman kerja, sarana dan prasana memadai.

Indikator perilaku kerja berdasarkan beberapa defenisi dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 2.2: Elaborasi Indikator Perilaku Kerja

Pakar \ Indikator	Capacity	Lingkungan Kerja	Kepuasan	Motivasi
Bloom, 1956	-	-	-	✓
Bornstein et al. 2010	✓	-	-	✓
Notoatmodjo, 2003	✓	-	-	-
Goleman, 2006	✓	✓	✓	✓
Moore <i>et al.</i> 2006	-	✓	✓	✓
Milliman <i>et al.</i> 2003	-	-	✓	-
Werner, 2012	✓	✓	-	✓
Sawarjuwono, 2012	✓	✓	-	✓
Williams, 2007	-	-	-	✓
Kaswan, 2015	✓	-	-	-
Ivancevich, 2006	✓	✓	-	✓
Chakraborty, 2004	-	✓	-	✓
Robbins, 2003	✓	✓	-	✓

Sumber : Hasil olah data, 2016

Berdasarkan elaborasi beberapa pendapat para pakar, maka perilaku kerja dapat diukur dari faktor internal individu seperti *individual attributes* dan *work efforts* sedangkan faktor eksternal seperti lingkungan kerja (atmosfer akademik). Indikator perilaku kerja ini dikembangkan Robbins (2003), dan didukung beberapa pendapat pakar, sehingga dalam penelitian ini *work efforts*, *individual attributes* dan lingkungan kerja (atmosfer akademik) dijadikan sebagai indikator perilaku kerja.

2.3. INTELLECTUAL CAPITAL

2.3.1. Pengertian *Intelecctual Capital*

Taksonomi *intellectual assets*, *intellectual capital*, and *intangible assets* seringkali digunakan secara bergantian dalam diskursus akademik (Ali *et al.*, 2010). Demikian pula, istilah *knowledge assets* sering digunakan oleh para ahli ekonomi, para ahli manajemen menyebutnya *intellectual capital*

(Brooking, 1997; Stewart, 1997), sementara para akuntan lebih sering menggunakan kata *intangible assets* (Kavida dan Sivakoumar, 2008). Istilah lain yang sering digunakan *invisible assets* (Itami, 1991), *immaterial values* (Sveiby, 2001), dan *Intangibles* (Lev, 2001).

Penelitian ini menggunakan istilah *intellectual capital* yang menggambarkan aset yang takberwujud (*intangible assets*) yang dapat memengaruhi kinerja individu. *Intellectual capital* menekankan pada kombinasi antara intelektualitas dan modal untuk menunjukkan pentingnya pengetahuan (Serenko dan Bontis, 2013). Perubahan paradigma pelaporan akuntansi dari fungsi *stewardship* (pertanggung jawaban pengelola kepada pemilik) yang didasarkan pada penilaian item-item laporan keuangan sesuai *historical cost* menuju paradigma baru yang lebih melihat bahwa laporan keuangan berfungsi sebagai sumber informasi untuk mengambil keputusan ekonomi oleh investor dan kreditor (pengguna utama) berdasarkan *current value*. Perubahan paradigma pelaporan akuntansi memberi ruang bagi diakuinya *intellectual capital* sebagai aset bagi organisasi. Sehingga menurut hasil penelitian Stewart untuk perusahaan yang berbasis pengetahuan bahwa dalam jangka panjang perbandingan antara nilai buku dengan nilai pasar saham 1:7.

Stewart (1997), menyatakan bahwa *intellectual capital* adalah material intelektual berupa pengetahuan, keterampilan, perilaku kerja, informasi, hak intelektual, dan pengalaman yang digunakan untuk menciptakan kekayaan. Lebih lanjut Brooking (1997), menyatakan bahwa *intellectual capital* secara

operasional sebagai bahan intelektual yang diformalkan, diperoleh, dan dikelola untuk menghasilkan aset yang bernilai tinggi. Sedangkan Sangkala (2006), menyatakan bahwa *intellectual capital* memberikan dasar bagi pengembangan pemahaman akan sifat dasar dari sumber daya.

Meritum (2001), *intellectual capital* adalah kombinasi manusia, sumber daya perusahaan, dan relasi dari suatu perusahaan dan menunjukkan bahwa nilai diciptakan didalam keterkaitan antara ketiga kategori yaitu modal manusia (*human capital*), modal struktur (*structure capital*), dan modal relasi (*relational capital*). Sedangkan Smedlund dan Poyhonen, 2005; Rupidara, 2005 (Solikhah *et al.*, 2010), menyatakan bahwa *intellectual capital* sebagai kapabilitas individu untuk menciptakan, melakukan transfer, dan mengimplementasikan pengetahuan. Demikian pula Ulum (2008), *intellectual capital* adalah pengetahuan intelektual, informasi, HAKI, pengalaman yang dapat digunakan untuk menciptakan kekayaan. Lebih lanjut Bukh (2003), menyatakan bahwa *intellectual capital* adalah sumber daya pengetahuan yang dapat digunakan untuk menciptakan nilai tambah (*added value*) dalam meningkatkan *performance* organisasi.

Defenisi *intellectual capital* dari beberapa pendapat mendefenisikan *intellectual capital* sebagai kemampuan yang dimiliki dosen dalam melaksanakan tugas Tridharma Perguruan Tinggi. Kemampuan dalam konteks penelitian ini karena berkaitan dengan dosen diartikan sebagai kompetensi dosen, akan tetapi *intellectual capital* lebih menekankan pada arti yang lebih luas dibandingkan dari kompetensi itu sendiri.

Menurut *Webster's Dictionary*, istilah kompetensi mulai muncul pada tahun 1596. Istilah ini diambil dari kata Latin "*competere*" yang artinya "*to be suitable*". Kemudian istilah ini secara substansial mengalami perubahan dengan masuknya berbagai isu dan pembahasan mengenai konsep kompetensi dari berbagai literatur. Kompetensi merujuk pada karakteristik perilaku yang menggambarkan motif, sifat, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skill*) seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Karakteristik tersebut tidak terlihat dan tergambarkan dalam kesatuan perilaku yang berupa sikap. Namun unsur kompetensi dapat disebutkan sebagai pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan perilaku (*attitude*). Penerapan kompetensi dalam *Human Resource Development* (HRD) adalah upaya untuk mendapatkan karyawan yang memiliki keunggulan kompetitif melalui implementasi visi, misi, nilai-nilai dan strategi organisasi. Konsep kompetensi pada dasarnya berawal dari konsep individu yang bertujuan untuk mengidentifikasi, memperoleh, dan mengembangkan kemampuan individu agar dapat bekerja dengan prestasi, sehingga kemampuan organisasi bergantung dari kemampuan individu yang bekerja dalam organisasi.

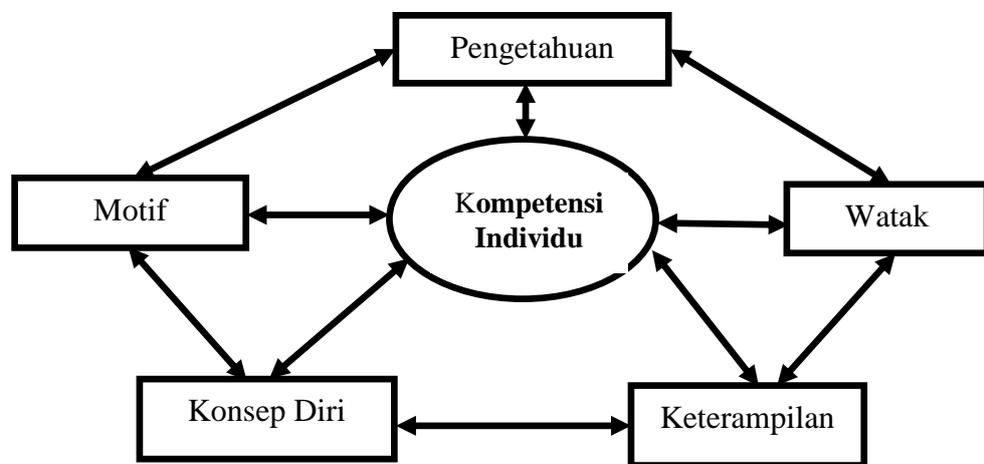
Sutrisno (2011:203), mengatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh perilaku kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang

ditetapkan. Menurut Miller, Rankin and Neathe (Hutapea dan Thoha, 2008), menyebutkan bahwa pada awalnya hanya ada dua jenis definisi kompetensi yang berkembang pesat, yaitu *pertama*, kompetensi yang didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama kompetensi teknis atau fungsional (*technical/functional competencies*) atau dapat disebut juga dengan istilah *hard skill/hard competency* (kompetensi keras). Konsentrasi kompetensi teknis adalah pada pekerjaan, yaitu untuk menggambarkan tanggung jawab, tantangan, dan sasaran kerja yang harus dilakukan atau dicapai dalam meningkatkan kinerja. Kompetensi yang *kedua* adalah kompetensi yang menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku yang baik agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Pengertian kompetensi ini dikenal dengan nama kompetensi perilaku (*behavioural competencies*) atau dapat disebut dengan istilah kompetensi lunak (*soft skills/soft competency*).

Spencer *and* Spencer (1993), mengatakan bahwa kompetensi adalah sesuatu yang mendasari karakteristik individu seperti: 1) motif (*motives*), yaitu sesuatu yang secara konsisten dipikirkan yang menyebabkan tindakan, 2) watak/sifat (*traits*), yaitu karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi, 3) konsep diri (*self-concept*), yaitu sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam setiap situasi, 4) pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik, dan

(5) keterampilan (*skill*), yaitu kemampuan mengerjakan tugas fisik atau kemampuan mental tertentu.

Pendapat *Spencer and Spencer* menunjukkan bahwa kompetensi bukan hanya sebagai keterampilan semata, melainkan juga menunjukkan karakteristik seseorang dalam bekerja. Interaksi elemen pembentuk kompetensi individu dapat dijelaskan pada gambar berikut:



Gambar 2.4 : Elemen Pembentuk Kompetensi Individu
Sumber : Spencer and Spencer (1993:9)

Kompetensi dalam bentuk pengetahuan dan keterampilan dalam gambar 2.4, cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada dipermukaan (*surface*) sebagai salah satu karakteristik yang dimiliki manusia yang relatif lebih mudah untuk dikembangkan melalui pengalaman atau pelatihan yang biasa diistilahkan dengan *hard competencies* sedangkan kompetensi dalam bentuk watak dan motif cenderung lebih tersembunyi (*hidden*) dalam (*deeper*) dan berada pada titik sentral (*central*) kepribadian seseorang sehingga cukup sulit untuk dinilai dan dikembangkan yang biasa diistilahkan *soft competencies*.

Kompetensi dalam bentuk motif dan konsep diri diharapkan dapat memprediksi tindakan atau perilaku seseorang sehingga pada akhirnya dapat memprediksi kinerja seseorang. Konsep *Spencer and Spencer* ini memberikan ilustrasi bahwa kinerja yang maksimal dari setiap individu tidak hanya ditentukan oleh tingkat pengetahuan intelektual dan keterampilan, namun juga dipengaruhi oleh sikap dan perilaku. Pengetahuan dan keterampilan menggambarkan kompetensi intelektual, sedangkan sikap dan perilaku menggambarkan kompetensi emosional dan sosial individu.

Sementara itu, Zwell (2000), memberikan lima kategori kompetensi yang terdiri atas: 1) *task achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan prestasi. Kompetensi ini ditunjukkan oleh orientasi pada hasil, mengelola kinerja, memengaruhi inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis; 2) *relationship* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dengan orang lain, 3) *personal atribut* merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa belajar dan berkembang, 4) *managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan, dan mengembangkan orang, dan 5) *leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Pendapat para pakar terkait kompetensi memiliki ungkapan yang berbeda namun makna yang terkandung didalamnya hampir sama, yaitu bahwa kompetensi adalah karakteristik utama dari individu untuk menghasilkan kinerja superior dalam melakukan pekerjaan yang mencakup motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Defenisi kompetensi mengandung makna, bahwa *pertama* defenisi kompetensi sangat luas dan bervariasi sehingga tidak jarang menimbulkan perbedaan pemahaman. *Kedua* kompetensi terdiri dari *knowledge, skills* dan *abilities* (KSAs) juga mengandung karakteristik personal seperti nilai, motivasi dan inisiatif yang diperkirakan dapat membantu mencapai kinerja sesuai harapan. *Ketiga* kompetensi lebih banyak berkaitan dengan keterampilan dan perilaku.

Kompetensi individu lahir dari suatu proses pelatihan dan pengembangan baik yang dilakukan oleh organisasi ataupun atas inisiatif individu itu sendiri. Peningkatan kompetensi individu membutuhkan motivasi baik yang bersifat intrinsik dan ekstrinsik. Salah satu teori yang dapat dijadikan landasan terbentuknya kompetensi adalah teori medan yang dirintis oleh Kurt Lewin (Hall, 2000: 275). Teori medan itu sendiri berangkat dari teori psikologi Gestalt yang dipelopori tiga psikolog Jerman, yakni Max Wertheimer, Kohler, dan Kofka, di mana dalam teori mereka disebutkan bahwa kemampuan seseorang ditentukan oleh medan psikofisis yang terorganisasi yang hampir sama dengan medan gravitasi (Hall, 2000: 275-276).

Selanjutnya Kurt Lewin mengembangkan teori ini dengan memosisikan seseorang akan memperoleh kompetensi karena medan gravitasi di sekitarnya yang turut membentuk potensi seseorang secara individu. Artinya, kompetensi individu dipengaruhi dan dibentuk oleh lingkungannya. Lingkungan di sini diposisikan sebagai sumber belajar. Selain itu, sistem informasi yang diperoleh seseorang dari lingkungannya berupa pengalaman yang diperoleh secara empiris melalui observasi, pengetahuan ilmiah yang diterimanya dari pendidikan formal, dan ketrampilan yang dilakukannya secara mandiri turut mewarnai pembentukan kompetensi dirinya. Kompetensi individu juga dapat terbentuk karena adanya potensi bawaan dan lingkungan sekitar. Teori yang mendasari pemikiran ini adalah teori konvergensi yang dipelopori oleh William Stern. Menurut teori ini, perkembangan pribadi dan kompetensi seseorang merupakan hasil dari proses kerja sama antara hereditas (pembawaan) dan *environment* (lingkungan). Tiap individu merupakan perpaduan atau konvergensi dari faktor internal (potensi-potensi dalam diri) dengan faktor eksternal (lingkungan termasuk pendidikan) (Uno, 2004: 156). Bagaimanapun baiknya hereditas, apabila lingkungan tidak menunjang dan mengembangkannya maka hereditas yang sudah baik akan menjadi laten (tetap tidur). Begitu juga sebaliknya, hereditas yang kurang baik pun, bila lingkungan memungkinkan dan menunjang maka kompetensi ideal akan tercapai.

Menurut Widoyoko (2005:7), dengan mengutip pendapat Sutermeister tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu, maka kompetensi dosen dipengaruhi oleh faktor diri atau faktor internal dan faktor situasional atau faktor eksternal. Berdasarkan beberapa definisi tersebut di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi mempersyaratkan beberapa hal, antara lain: (1) adanya karakteristik yang menunjukkan kemampuan atau kewenangan, (2) kemampuan tersebut tercermin dalam bentuk pengetahuan, keterampilan dan perilaku kerja, (3) diperoleh melalui pengalaman belajar, (4) terwujud dalam bentuk kinerja (*performance*).

2.3.2 Jenis Kompetensi Dosen

Kompetensi dosen adalah kemampuan seorang dosen dalam memanfaatkan atau menggunakan *intellectual capital* yang dimilikinya dalam melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi.

Mengacu kepada landasan yuridis formal UU 14 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1, dijelaskan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat". Pasal 1 ini menekankan bahwa seorang dosen bukan hanya merupakan seorang pendidik profesional pada perguruan tinggi, tapi juga merupakan seorang ilmuwan. UU 14 2005 pasal 45, dijelaskan bahwa "dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi

kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kemudian pada pasal 10 ayat 1 menjelaskan bahwa kompetensi dosen meliputi: (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi profesional, (3) kompetensi sosial dan (4) kompetensi kepribadian. (pasal 10 ayat 1 UU 14 2005). Kompetensi dasar seorang dosen menurut Pasal 10 ayat 1 UU 14 2005 dapat dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut:

1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik ialah kemampuan seorang tenaga pendidik dalam mengelola proses pembelajaran (Ni'am, 2006:199). Kompetensi pedagogik seorang dosen ditandai dengan kemampuannya menyelenggarakan pembelajaran yang bermutu. Kompetensi pedagogik ini meliputi:

a. Kemampuan merancang pembelajaran, yaitu kemampuan tentang proses pengembangan mata kuliah dalam kurikulum, pengembangan bahan ajar, serta perancangan strategi pembelajaran dengan sub kompetensi:

- 1) Menguasai berbagai perkembangan dan isu dalam sistem pendidikan.
- 2) Menguasai strategi pengembangan kreativitas
- 3) Menguasai prinsip-prinsip dasar belajar dan pembelajaran.
- 4) Mengenal mahasiswa secara mendalam.

- 5) Menguasai beragam pendekatan belajar sesuai dengan karakteristik mahasiswa.
 - 6) Menguasai prinsip-prinsip pengembangan kurikulum berbasis kompetensi.
 - 7) Mengembangkan mata kuliah sesuai kurikulum program studi.
 - 8) Mengembangkan bahan ajar dalam berbagai media dan format untuk mata kuliah tertentu.
 - 9) Merancang strategi pemanfaatan beragam bahan ajar dalam pembelajaran.
 - 10) Merancang strategi pembelajaran mata kuliah berbasis ICT.
- b. Kemampuan melaksanakan proses pembelajaran, yaitu kemampuan mengenal mahasiswa (karakteristik awal dan latar belakang mahasiswa), ragam teknik dan metode pembelajaran, ragam media dan sumber belajar, serta pengelolaan proses pembelajaran, dengan sub kompetensi:
- 1) Menguasai keterampilan dasar mengajar.
 - 2) Melakukan identifikasi karakteristik awal dan latar belakang mahasiswa.
 - 3) Menerapkan beragam teknik dan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik mahasiswa dan tujuan pembelajaran.
 - 4) Memanfaatkan beragam media dan sumber belajar dalam pembelajaran.

- 5) Melaksanakan proses pembelajaran yang produktif, kreatif, aktif, efektif, dan menyenangkan.
 - 6) Mengelola proses pembelajaran.
 - 7) Melakukan interaksi yang bermakna dengan mahasiswa.
 - 8) Memberi bantuan belajar individual sesuai dengan kebutuhan mahasiswa.
- c. Kemampuan menilai proses dan hasil pembelajaran, yaitu kemampuan melakukan evaluasi dan refleksi terhadap proses dan hasil belajar dengan menggunakan alat dan proses penilaian yang sah dan terpercaya, didasarkan pada prinsip, strategi, dan prosedur penilaian yang benar, serta mengacu pada tujuan pembelajaran, dengan sub kompetensi:
- 1) Menguasai standar dan indikator hasil pembelajaran mata kuliah sesuai dengan tujuan pembelajaran.
 - 2) Menguasai prinsip, strategi, dan prosedur penilaian pembelajaran. Mengembangkan beragam instrumen penilaian proses dan hasil pembelajaran.
 - 3) Melakukan penilaian proses dan hasil pembelajaran secara berkelanjutan.
 - 4) Melakukan refleksi terhadap proses pembelajaran secara berkelanjutan.
 - 5) Memberikan umpan balik terhadap hasil belajar mahasiswa.

- 6) Menganalisis hasil evaluasi pembelajaran dan refleksi proses pembelajaran.
 - 7) Menindaklanjuti hasil penilaian untuk memperbaiki kualitas pembelajaran.
- d. Kemampuan memanfaatkan hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, yaitu kemampuan melakukan penelitian pembelajaran serta penelitian bidang ilmu, mengintegrasikan temuan hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran dari sisi pengelolaan pembelajaran maupun pembelajaran bidang ilmu, dengan sub kompetensi:
- 1) Menguasai prinsip, strategi, dan prosedur penelitian pembelajaran (*instructional research*) dalam berbagai aspek pembelajaran.
 - 2) Melakukan penelitian pembelajaran berdasarkan permasalahan pembelajaran yang otentik.
 - 3) Menganalisis hasil penelitian pembelajaran.
 - 4) Menindaklanjuti hasil penelitian pembelajaran untuk memperbaiki kualitas pembelajaran.

2. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam (Ni'am, 2006:199). Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta

didik/mahasiswa memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan (Mulyasa, 2007: 135-136).

Melalui kompetensi profesional, dosen secara dinamis mengembangkan wawasan keilmuan, menghasilkan ilmu, seni, dan teknologi berdasarkan penelitian, dan menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat dari hasil penelitian, dan pada akhirnya mengembangkan kebudayaan dan peradaban masyarakatnya sebagai pemangku kepentingan. Sub kompetensi meliputi:

a. Penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam.

Penguasaan dosen terhadap materi pelajaran dalam bidang ilmu tertentu secara luas diartikan sebagai kemampuan dosen untuk memahami tentang asal usul, perkembangan, hakikat dan tujuan dari ilmu tersebut. Sementara itu, penguasaan yang mendalam berarti kemampuan dosen untuk memahami cara dan menemukan ilmu, teknologi dan seni, khususnya tentang bidang ilmu yang diampunya. Penguasaan materi yang luas dan mendalam dalam suatu bidang ilmu tertentu sangat erat berkaitan dengan filosofi bidang ilmu yang ditekuni.

b. Kemampuan merancang, melaksanakan, dan menyusun laporan penelitian.

Kemampuan ini berkaitan dengan pemahaman dan keterampilan dosen tentang metodologi ilmiah, rancangan penelitian dan percobaan, serta kemampuan mengorganisasikan dan

menyelenggarakan penelitian bidang ilmu mulai dari perumusan masalah, penyusunan hipotesis, perancangan data dan alat yang akan digunakan, serta metode analisis yang mendasarinya. Selanjutnya dosen mampu menerapkan rancangan, metode dan analisis tersebut dalam melaksanakan penelitian, sehingga tujuan penelitian dapat dicapai. Akhirnya semua itu dapat dituliskan dalam suatu laporan yang sistemik, bahkan dapat dikembangkan sebagai bahan utama dalam menyusun karya ilmiah untuk pertemuan ilmiah dan atau jurnal ilmiah.

c. Kemampuan mengembangkan dan menyebarluaskan inovasi.

Dosen mampu mengembangkan hasil penelitian ke dalam bentuk yang dapat diterapkan untuk kepentingan tertentu, misalnya berupa teknik, kiat, dan kebijakan. Seorang dosen seyogyanya memiliki motivasi untuk menyebarluaskan temuan dan hasil penelitiannya itu. Kemampuan dalam bidang ilmu, teknologi dan seni yang berdasarkan penelitian seseorang dapat diukur dari kegiatan keserjanaan dan menunjukkan kemampuan yang berkesinambungan dengan ketertarikan yang nyata terhadap kegiatan akademis dan intelektual. Hal itu nampak dari berbagai karyanya, antara lain, berupa penulis bersama (*co-authorship*), serta memberi sumbangan yang bermakna dalam hal-hal; kajian dan laporan yang bersifat kependidikan, makalah kajian telaah atau tinjauan (*review*), menulis buku ajar atau sebagian bab dalam suatu buku ajar, melayani

kegiatan penyuntingan (*editorial*), pendayagunaan media elektronik dalam penyebaran hasil penelitian, surat kepada penyunting majalah ilmiah (*journal*), menyusun bahan silabus berdasarkan hasil penelitiannya, serta mengelola pertemuan ilmiah khusus dan laboratorium.

- d. Kemampuan merancang, melaksanakan, dan menilai pengabdian kepada masyarakat.

Hasil penelitian yang diperoleh lazimnya tak dapat langsung diterapkan, melainkan perlu dikembangkan lagi agar dapat diterapkan di kalangan masyarakat. Seorang dosen yang profesional perlu memiliki kemampuan untuk melakukan pengembangan sebagai bagian kelanjutan dari penelitian. Dosen diharapkan memiliki kemampuan melaksanakan rancangan penerapan tersebut baik dalam tingkat percobaan maupun dalam tingkat penyebaran secara masif. Hasil penerapan selanjutnya harus dapat dinilai oleh dosen untuk perbaikan lanjutan maupun sebagai bahan penelitian selanjutnya. Evaluasi dua arah tersebut memainkan peranan penting bagi pengembangan wawasan dan kompetensi dosen yang bersangkutan, serta mendorong terjadinya perbaikan ke arah optimalisasi dan efisiensi yang memajukan teknologi masyarakat dan berdampak terhadap perkembangan kebudayaan dan peradaban.

3. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial dosen adalah kemampuan melakukan hubungan sosial dengan mahasiswa, orang tua/wali, kolega, teman sejawat, dan masyarakat untuk menunjang pendidikan (Mulyasa, 2007: 173), dengan sub kompetensi meliputi:

- a. Kemampuan menghargai keragaman sosial dan konservasi lingkungan
- b. Menyampaikan pendapat dengan runtut, efisien dan jelas
- c. Kemampuan menghargai pendapat orang lain
- d. Kemampuan membina suasana kelas.
- e. Kemampuan membina suasana kerja
- f. Kemampuan mendorong peran serta masyarakat

4. Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian, yaitu sejumlah nilai, komitmen, dan etika profesional yang memengaruhi semua bentuk perilaku dosen terhadap mahasiswa, teman sejawat, keluarga, dan masyarakat, serta mempengaruhi motivasi belajar mahasiswa, termasuk pengembangan diri secara profesional, dengan sub kompetensi:

- a. Empati (*empathy*): Meletakkan sensitifitas dan pemahaman terhadap bagaimana mahasiswa melihat dunianya sebagai hal yang utama dan penting dalam membantu terjadinya proses belajar.
- b. Berpandangan positif terhadap orang lain, termasuk nilai dan potensi yang dimiliki. Menghormati harga diri dan integritas mahasiswa,

disertai dengan adanya harapan yang realistis (positif) terhadap perkembangan dan prestasi mereka.

- c. Berpandangan positif terhadap diri sendiri, termasuk nilai dan potensi yang dimiliki. Mempunyai harga diri dan integritas diri yang baik, disertai dengan tuntutan dan harapan yang positif terhadap diri.
- d. “*Genuine*” (*authenticity*): Bersikap tidak dibuat-buat, jujur dan terbuka mudah dilihat orang lain.
- e. Berorientasi kepada tujuan: Senantiasa berkomitmen pada pencapaian tujuan, sikap, dan nilai yang luas, dalam, serta berpusat pada kemanusiaan. Semua perilaku yang tampil berorientasi pada tujuan.

Kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian merupakan kompetensi minimal, yang harus dikembangkan oleh seorang dosen secara berkelanjutan. Fakta menunjukkan bahwa ada seseorang berhasil dalam menjalankan tugasnya tetapi ada pula yang gagal, ternyata keberhasilan atau kegagalan tidak sekedar dipengaruhi oleh pengalaman kerja, tingkat pendidikan, atau kecerdasan intelektual yang selama ini diyakini sebagai instrumen utama dalam menunjang pelaksanaan tugas dan pekerjaan di dalam organisasi. Tetapi perlu diimbangi kemampuan beradaptasi dengan perubahan, pengetahuan, dan informasi yang relevan dengan pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan merupakan dasar bagi individu untuk meraih predikat “kompeten”.

Indikator *intellectual capital* atau kompetensi berdasarkan beberapa defenisi dapat dijelaskan pada tabel elaborasi indikator *intellectual capital* atau kompetensi berikut ini:

Tabel 2.3: Elaborasi Indikator *Intellectual Capital*

Indikator Pakar	Kompetensi Pedagogik	Kompetensi Profesional	Kompetensi Sosial	Kompetensi Kepribadian
Hall, 2000	✓	✓	-	-
Sanrenko dan Bontis, 2013	✓	✓	-	-
Stewart, 1997	✓	✓	-	-
Brooking, 1997	✓	✓	-	-
Ulum, 2008	✓	✓	-	-
Meritum, 2001	✓	✓	-	-
Bukh, 2003	✓	✓	-	-
Solikhah, 2010	✓	✓	-	-
Sutrisno, 2011	✓	✓	✓	-
Ni'am, 2006	✓	✓	✓	✓
Mulyasa, 2007	✓	✓	-	-
Uno, 2004	✓	✓	✓	✓
Widoyoko, 2005	✓	✓	✓	✓
Spencer & Spencer, 1993	✓	✓	✓	✓
UU No.14 2005 Pasal 10 Ayat 1	✓	✓	✓	✓

Sumber : Hasil olah data, 2016

Berdasarkan elaborasi beberapa pendapat para pakar, maka *intellectual capital* dapat diukur dari kemampuan seorang dosen dalam mengimplementasikan fungsi-fungsi manajemen (*planning, organizing, actuating and controlling*) dalam proses pembelajaran. *Intellectual capital* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kompetensi minimal seorang dosen dalam melaksanakan proses pembelajaran, menurut Spencer and Spencer (1993), bahwa kompetensi adalah sesuatu yang mendasari karakteristik individu seperti: 1) motif (*motives*), yaitu sesuatu yang secara konsisten dipikirkan yang menyebabkan tindakan 2) watak/sifat (*traits*), yaitu

karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi 3) konsep diri (*self-concept*), yaitu sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang 4) pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik dan 5) keterampilan (*skill*).

Pendapat Spencer *and* Spencer, (1993) sesuai dengan UU 14 2005 pasal 45, dijelaskan bahwa “dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kemudian pada pasal 10 ayat 1 menjelaskan bahwa kompetensi dosen meliputi: (1) kompetensi pedagogic, (2) kompetensi professional, (3) kompetensi sosial dan (4) kompetensi kepribadian.

2.4. PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

2.4.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) menurut Leonard Nadler dan Zeace Nadler, 1994 (Kaswan, 2015:15), PSDM sebagai “*Organized learning experinces provided by the employer in a specified period of time for the purpose of increasing the possibility of improving job performance and providing for growth of individuals.*”

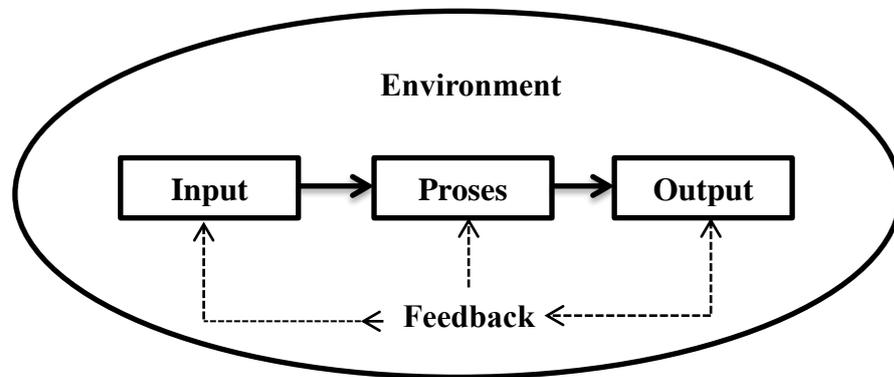
Artinya Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) merupakan pengalaman pembelajaran yang terorganisir dalam jangka waktu tertentu untuk meningkatkan kinerja dan pengembangan pegawai. Sedangkan Stewart dan Mc Goldbrick, 1996 (Kaswan, 2015:16), bahwa

Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) mencakup aktivitas yang dapat memberi dampak terhadap pembelajaran individu maupun pembelajaran organisasi. Watkins, 1989 (Swanson dan Holton, 2001:6), menyatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) merupakan bidang kajian dan praktik yang bertanggung jawab terhadap pengembangan kapasitas belajar baik dalam level individu, kelompok, dan organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan bagian dari Manajemen Sumber Daya Manusia dan dapat pula menjadi fungsi yang berdiri sendiri. Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) memiliki tiga fungsi utama, yaitu: 1) pelatihan dan pengembangan, 2) pengembangan organisasi, dan 3) pengembangan karier.

Pengembangan sumber daya manusia dalam era ekonomi berbasis pengetahuan dan teknologi informasi menjadi tuntutan karena peningkatan kualitas, efektifitas dan efisiensi tidak hanya tergantung pada ketersediaan *physical capital and financial capital* tetapi sangat tergantung pada peran *human capital* (Nothnagel, 2008). Menurut teori sistem bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan merupakan penguangkit/pendorong (*leverage*) atau sebagai input yang dapat membesar profit atau kinerja, Sengge, 1990 (Swanson and Holton III, 2009:18). Menurut Boulding, 1956; dan Bertalanffy, 1962, (Swanson and Holton III, 2009:18), dalam konteks teori sistem maka peran faktor

lingkungan sangat penting baik lingkungan internal dan eksternal yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.5 : Model Sistem Dasar HRD
Sumber : Swanson dan Holton III, 2009

Gambar 2.5, menjelaskan model pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi dan lingkungan. Penjelasan teori sistem dalam kaitannya dengan variabel penelitian dapat dijelaskan bahwa input yang dimaksud disini adalah dosen. Kemudian proses yang dilakukan dalam mengembangkan *intellectual capital*, yaitu melalui proses pendidikan formal, pendidikan non-formal, pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah. Proses ini akan menghasilkan kompetensi fundamental dosen berupa kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian, selain itu juga akan menghasilkan perilaku kerja. Pengembangan *Intellectual capital* dan perilaku kerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja tridharma dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan. Selanjutnya untuk melakukan evaluasi dari tahapan dalam teori sistem maka perlu ada umpan

balik (*feedback*) dari tahapan proses yang dilakukan melalui laporan beban kerja dosen (BKD) persemester setara 12-16 SKS.

Dinamika pengembangan sumber daya manusia ditandai dengan munculnya isu keberagaman pekerja (*workers diversity*) yang terjadi pada suatu organisasi atau lembaga. *Diversity* di defenisikan sebagai perbedaan kompetensi dan individual atribut antar karyawan atau pekerja dalam suatu organisasi. Sehingga dengan adanya *diversity* maka dibutuhkan adanya kebijakan (*policy*) dari pimpinan untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia.

2.4.2 Paradigma Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Swanson dan Holton III dan John Garder (Kaswan, 2015:109), bahwa pengembangan sumber daya manusia (PSDM) perlu memiliki paradigma atau kerangka acuan pengembangan yang dijabarkan dalam tiga paradigma, yaitu: (1) paradigma pembelajar, (2) paradigma kinerja dan (3) paradigma dalam memandang pekerjaan. Ketiga paradigma dalam pengembangan sumber daya manusia dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Paradigma Pembelajar

Paradigma pembelajaran menurut Watkins (Swanson dan Holton III, 2001), bahwa; “*HRD is the field of study and practice responsible for the fostering of a long term work-related learning capacity at the individual, group, and organizational level of organizations*”.

Bermakna bahwa pengembangan sumber daya manusia (PSDM) diperlukan untuk membantu meningkatkan kapasitas individu, kelompok dan organisasi dalam hal pembelajaran/memahami permasalahan. *Human Resource Development* (HRD) memiliki peran dalam memfasilitasi pembelajaran individu baik melalui pendidikan formal maupun pendidikan non-formal.

Berdasarkan uraian tentang paradigma pembelajar maka dapat disimpulkan bahwa paradigma pembelajaran menekankan bahwa individu adalah yang memengaruhi kinerja organisasi.

2. Paradigma Kinerja

Paradigma kinerja menurut Swanson dan Holton III (2001), didefinisikan sebagai; *“The performance paradigm of HRD holds that the purpose of HRD is to advance the mission of the performance system the sponsors the HRD efforts by improving the capabilities of individuals working in the system and improving the system in which they perform their work”*.

Bermakna bahwa tujuan akhir pengembangan sumber daya manusia (PSDM) adalah meningkatkan kinerja sistem melalui pengembangan kapasitas individu.

Menurut Rumler dan Brache (1995), bahwa kinerja memiliki tiga level, yaitu: (1) level organisasi, (2). level proses dan (3) level kinerja individu yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.6 : *The Three Performance Needs*
 Sumber : Rumller dan Brache (1995)

Menurut pandangan Rumller dan Brache (1995), bahwa setiap tingkatan dalam pengembangan kinerja diikuti tiga tahapan pengembangan, yaitu tujuan, desain, dan manajemen. Ketiga tahapan inilah yang menentukan setiap tingkatan atau level dalam pengembangan kinerja baik level organisasi, level proses, dan level individu. Paradigma kinerja menganggap bahwa organisasilah yang memengaruhi kinerja individu bukan sebaliknya seperti yang dijelaskan pada paradigma pembelajaran, sehingga Edwards Demming memperkirakan bahwa 90% masalah yang timbul di tujukan pada individu yang bekerja bukan organisasi.

Selain tingkatan kinerja dalam perspektif pengembangan SDM juga dibahas tentang jenis kinerja. Borman dan Motowidlo, 1993 (Kaswan, 2015:156-160), membedakan kinerja dalam dua bagian, yaitu *pertama* kinerja tugas (*task performance*) dan *kedua* kinerja kontekstual (*contextual performance*). Kinerja tugas (*task performance*), didefinisikan oleh Borman and Motowidlo sebagai; “*Activities that are*

formally recognized as part of the jobs... activities that contribute to the organization's technical core either directly by implementing a part of its technological process, or indirectly by providing it with needed materials or services".

Pengertian kinerja tugas dalam konteks ini bermakna bahwa aktivitas yang secara formal dipahami sebagai bagian dari tugas/pekerjaan. Menurut pandangan Borman dan Motowidlo bahwa kinerja tugas itu sendiri tidak cukup bagi berfungsinya organisasi secara efektif, sehingga diperlukan juga adanya kinerja kontekstual.

Sedangkan kinerja kontekstual menurut Borman dan Motowidlo, 1993 (Kaswan, 2015:159-160), adalah perilaku individu yang tidak terikat secara formal oleh sistem tetapi lebih bersifat sukarela (tidak menuntut peran/deskripsi pekerjaaa), sehingga faktor penyebabnya banyak dipengaruhi oleh perilaku. Kinerja kontekstual menurut pandangan Organ, 1988; Borman dan Motowidlo, 1993 (Kaswan, 2015:159-160), bahwa dimensi kinerja kontekstual dalam penelitian modern terdiri dari:

1. *Altruism*

Altruism adalah semua perilaku sukarela yang memiliki dampak terhadap orang lain terkait dengan tugas atau masalah di dalam organisasi. Perilaku altruistik seperti kerelaan membantu rekan kerja tetapi tidak bertanggungjawab atas hasil pekerjaan.

2. *Conscientiousness*

Conscientiousness adalah perilaku yang menunjukkan konsistensi terhadap tugas dan tanggungjawab, seperti pegawai yang lebih memilih menyelesaikan pekerjaan yang mendekati tenggang waktu dari pada liburan.

3. *Sportsmanship*

Sportsmanship adalah suatu perilaku yang rela menerima tugas yang diberikan secara sportif. Perilaku *sportsmanship* dalam organisasi biasanya terjadi ketika terjadi perubahan struktur atau kepemimpinan, perubahan ini berdampak adanya mutasi, sehingga seorang pegawai ketika di mutasi oleh pimpinan cenderung menerima dengan segala konsekwensi pekerjaan/jabatan yang baru.

4. *Courtesy*

Courtesy adalah memelihara hubungan dan komunikasi. Perilaku *courtesy* tercermin dari perilaku pegawai yang senang melakukan hubungan/komunikasi baik lisan maupun melalui *social networking* (SMS, WA, facebook, email, dll) untuk saling berbagi informasi yang *update*.

5. *Civic Virtue*

Civic virtue adalah perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pegawai untuk senantiasa bertanggungjawab dalam kehidupan politis organisasi. Perilaku *civic virtue* ini tercermin dari sikap menghargai

permintaan atau undangan organisasi untuk mengikuti suatu kegiatan.

Berdasarkan uraian paradigma kinerja bahwa untuk menghasilkan kinerja yang baik dibutuhkan adanya intervensi manajemen kinerja. Manajemen kinerja itu sendiri diartikan sebagai memfasilitasi dan memberi ruang kepada dosen untuk mengembangkan *intellectual capital* baik melalui pendidikan formal, pendidikan non-formal, dan pendidikan nilai/karakter agar memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian. Paradigma kinerja memandang bahwa organisasilah yang akan melahirkan kinerja individu.

3. Paradigma Pekerjaan yang Bermakna

Pekerjaan yang bermakna, menurut Chalofsky (2010), bahwa pekerjaan akan bermakna apabila individu menemukan tujuan hidup dan bagaimana pekerjaan itu sesuai kebutuhan hidupnya (makna hidup) dan adanya rasa keseimbangan antara pekerjaan dengan tujuan hidup. Pentingnya keseimbangan antara tujuan pekerjaan dan makna hidup diungkapkan oleh Viktor E. Frankel (Kaswan, 2015:176), bahwa upaya manusia mencari makna hidup merupakan kebutuhan primer yang akan memotivasi manusia dalam bekerja, sehingga motivasi itu lebih bersifat naluriyah dan hanya bisa dipenuhi oleh manusia bersangkutan.

Goldsmith (Kaswan, 2015:176), menyatakan bahwa dalam era ekonomi berbasis pengetahuan, tekanan dan tuntutan pekerjaan mengharuskan manusia bekerja dalam ruang dan waktu yang tidak

terbatas. Sehingga banyak manusia bekerja setiap saat dan terjebak dalam “neraka profesional abad baru”, yaitu mereka bekerja 60-80 jam seminggu, namun tidak menikmati pekerjaannya. Istilah neraka profesional abad baru terlihat dari fenomena seperti:

1. Hasil pekerjaan terus menerus dikritik tanpa ada solusi yang diberikan.
2. Tidak adanya perlindungan kerja.
3. Hasil kerja yang baik jarang dihargai.
4. Bekerja hanya untuk menggugurkan kewajiban.
5. Promosi jabatan cenderung tidak mempertimbangkan kinerja tetapi kedekatan (kemampuan mengolah informasi kemudian menyampaikan informasi tersebut kepada pimpinan walaupun berbeda dengan fakta).
6. Selalu meragukan legalitas formal organisasi

Neraka profesional abad baru sering terjadi dalam suatu organisasi yang sangat ampuh untuk mendapatkan simpati dan kepercayaan pimpinan walupun harus mengorbankan bahkan memfitna rekan kerja yang penting tujuan individu tercapai. Perilaku negativitas ditempat kerja bagaikan virus yang menular dan menyebar dalam hitungan menit, sehingga antibiotik apapun tidak bisa menyembuhkannya karena ini adalah virus sikap. Sehingga apabila perilaku ini terus dibiarkan akan berdampak disatu sisi individu yang menyebarkan virus negativitis

akan mendapatkan keuntungan, tetapi dilain sisi akan merugikan individu yang menjadi objek negativistik.

Berdasarkan uraian paradigma pekerjaan yang bermakna dapat disimpulkan bahwa dalam bekerja sekedar memiliki kompetensi dan kemauan tidaklah cukup, tetapi orang lebih cenderung mencari makna pekerjaan itu terhadap tujuan hidupnya. Pegawai yang menemukan makna dalam pekerjaannya akan lebih puas, lebih terlibat, dan pada gilirannya akan meningkatkan kinerja.

2.5. PENGEMBANGAN *INTELLECTUAL CAPITAL*

Setiap Organisasi pada dasarnya memiliki dua sumber daya, yaitu: *tangible resource* dalam bentuk *physical capital and financial capital* sedangkan *intangibile resource* dalam bentuk *intellectual capital* (Nothnagel, 2008). Sumberdaya organisasi dalam bentuk *intellectual capital* semakin penting kontribusinya dalam era masyarakat berpengetahuan, sehingga paradigma modern tidak lagi menempatkan sumber daya manusia sebagai faktor produksi tetapi sudah menjadi *human capital*.

Stewart (1997) dan Johanson (1999), menyatakan bahwa keunggulan kompetitif berkelanjutan bukan terletak pada teknologi yang digunakan tetapi seberapa besar keinginan dari pihak manajemen dalam melakukan investasi dibidang sumber daya manusia. Pengembangan *intellectual capital* sumber daya manusia dapat membantu dalam menyediakan dukungan kelebihan kompetensi artinya bahwa individu yang berkembang dapat menghasilkan nilai ekonomis yang lebih dibandingkan dengan individu yang tidak berkembang

(Kaswan, 2015:1-2). Sehingga dinegara-negara maju menjadikan pengembangan sumber daya manusia itu sebagai *leverage* (pengungkit) investasi jangka panjang untuk meningkatkan kinerja.

Pengembangan *intellectual capital* dalam pandangan Swanson dan Holton (2001); Stoner (2005), dapat dilakukan melalui proses pembelajaran dalam bentuk pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan aspek kognitif, afektif dan psikomotorik sumber daya manusia. Pengembangan *intellectual capital* dalam bentuk pendidikan dan pelatihan dapat dijelaskan sebagai berikut:

2.5.1. Pendidikan Formal (Studi Lanjut)

Pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan formal bukan hanya dilakukan oleh negara-negara berkembang tetapi negara-negara maju pun melakukan itu. Sebagai contoh di USA ada suatu Asosiasi Jasa Asuransi yang melayani para anggota militer AS dan keluarganya, Asosiasi ini mengeluarkan dana sebesar 2,6 juta dolar AS setiap tahun untuk investasi pendidikan karyawannya. Ternyata Deputi CEO Asosiasi Jasa Asuransi ini memiliki pemahaman bahwa apabila perusahaan loyal atau memperhatikan karyawannya maka karyawan akan menggunakan segala kemampuannya untuk memberikan pelayanan terbaik untuk pelanggan (Lovelock dan Wright, 2006). Hal serupa dilakukan oleh perusahaan mobil Toyota Jepang, para pemimpin Toyota yakin bahwa hal yang dapat menciptakan keunggulan kompetitif berkelanjutan hanyalah orang-orang yang luar biasa yang

mereka kembangkan. Sehingga dalam lingkungan Toyota sering kita mendengar pernyataan bahwa “kami tidak hanya membangun mobil tetapi juga mengembangkan SDM”, (Liker dan Meier, 2008).

Secara normatif pendidikan merupakan modal dasar dalam meningkatkan sumber daya manusia. Salah satu tujuan pendidikan adalah untuk menyiapkan individu yang memiliki pengetahuan yang luas karena dalam bekerja sering kali faktor pendidikan merupakan syarat yang penting untuk memegang jabatan tertentu. Hal ini disebabkan tingkat pendidikan akan mencerminkan pengetahuan dan keterampilan sebagai prediktor sukses kerja seseorang.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara (pasal 1, UU 20 2003). Pendidikan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1991), pendidikan diartikan sebagai proses pembelajaran bagi individu untuk mencapai pengetahuan dan pemahaman yang lebih tinggi mengenai objek-objek tertentu dan spesifik. Pengetahuan tersebut diperoleh secara formal yang berakibat individu mempunyai pola pikir dan perilaku sesuai dengan pendidikan yang diperolehnya.

Pendidikan menurut UU 20 2003 adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Pengertian tersebut mengandung arti bahwa pendidikan merupakan suatu usaha sadar untuk menciptakan suatu keadaan atau situasi tertentu yang dikehendaki oleh masyarakat lingkungan.

Zais (1986:317), mengemukakan bahwa pendidikan sebagai proses memperluas kepedulian dan keberadaan seseorang menjadi dirinya sendiri atau proses mendefinisikan keberadaan diri sendiri di tengah-tengah lingkungannya. Menurut Undang-Undang SISDIKNAS Nomor 20 Tahun 2003, menjelaskan bahwa indikator pendidikan formal terdiri dari jenjang pendidikan dan bidang ilmu. Sehingga secara yuridis formal UU 14 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 7 mengamanatkan bahwa profesi Guru dan Dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip antara lain: memiliki kualifikasi akademik, latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugasnya dan memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan bidang tugas tersebut.

Indikator pendidikan formal dalam penelitian ini merujuk pada UU 20 2003 dan UU 14 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 7, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pertama jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, yang terdiri dari:

1. Pendidikan Dasar, yaitu jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
2. Pendidikan Menengah, yaitu jenjang pendidikan lanjutan dari pendidikan dasar.
3. Pendidikan Tinggi, yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

Menurut Andrew E. Sikula (Mangkunegara, 2003:50), tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir untuk meningkatkan pengetahuan untuk bidang ilmu tertentu. Selanjutnya Hariandja (2002:169), menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan dimasa sekarang maupun dimasa yang akan datang.

Jenjang pendidikan dalam UU 14 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 9 menggunakan istilah kualifikasi akademik, yang didefinisikan sebagai ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh guru atau dosen sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan.

Kualifikasi akademik dosen merefleksikan kemampuan yang dipersyaratkan bagi dosen untuk melaksanakan tugas sebagai pendidik pada jenjang, jenis, dan satuan pendidikan atau mata kuliah yang diampu. Selanjutnya, pasal 20 huruf b menyebutkan bahwa guru dan dosen berkewajiban meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Melalui peningkatan kualifikasi guru dan dosen diharapkan meningkatkan kompetensinya sehingga membawa dampak terhadap terlaksananya proses pembelajaran dengan terciptanya suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan. Berkaitan dengan faktor proses, guru menjadi faktor utama dalam penciptaan suasana pembelajaran. Kompetensi guru dan dosen dituntut dalam menjalankan tugasnya secara profesional. Peningkatan kompetensi ini dapat dicapai antara lain melalui peningkatan kualifikasi pendidikan.

Kedua kesesuaian jurusan adalah linearitas bidang ilmu dengan profesi atau pekerjaan. Linearitas bidang ilmu khususnya dosen sangat

penting untuk mendapatkan hak-hak dan peluang seperti karier, beasiswa, sertifikasi, jabatan fungsional dan kegiatan tridharma. Sehingga dosen dapat ditempatkan pada bidang atau unit kerja yang sesuai bidang ilmunya. Demikian pula dalam hal proses akademik seperti pengampu mata kuliah, pembimbingan dan penguji tugas akhir mahasiswa. Penempatan atau pemberian tugas yang sesuai bidang ilmu akan lebih memudahkan dosen dalam memahami dan melaksanakan tugas dengan baik, sehingga waktu untuk mempelajari dan beradaptasi dengan pekerjaan akan lebih cepat.

Hasibuan (2003:54), menyatakan bahwa tingkat pendidikan adalah suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Tingkat pendidikan akan menentukan tingkat kompetensi, sehingga semakin tinggi daya analisis seseorang maka akan mampu memecahkan masalah yang dihadapi sehingga dalam menjalankan tugas bisa lebih berkualitas. Orang dengan kemampuan dasar apabila mendapatkan kesempatan-kesempatan pelatihan dan motivasi yang tepat, akan lebih mampu dan cakap untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, dengan demikian jelas pendidikan akan memengaruhi kinerja.

Caplow (1965:31), mengatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang akan semakin besar kecenderungannya untuk sukses di dalam pekerjaannya. Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas terdapat hubungan yang positif antara kualifikasi pendidikan dosen

dengan kompetensi. Usaha peningkatan kualifikasi akademik bagi dosen akan memberikan pengaruh terhadap pelaksanaan tugas mengajarnya. Artinya bahwa semakin tinggi kualifikasi akademik dosen maka akan memungkinkan kinerja semakin meningkat.

Indikator pendidikan formal berdasarkan beberapa defenisi dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 2.4: Elaborasi Indikator Pendidikan Formal

Pakar \ Indikator	Jenjang Pendidikan	Bidang Ilmu	Keadilan dan Penghargaan
Zais, 1986	-	✓	-
Mangkunegara, 2003	-	-	-
Hariandja, 2002	✓	-	-
Hasibuan, 2003	✓	✓	-
Caplow, 1965	✓	-	-
Lovelock dkk, 2002	✓	✓	✓
Liker and Meier, 2008	-	✓	✓
UU No. 20/2003	✓	✓	-
UU No. 14/2005 Pasal 7	✓	✓	✓

Sumber : Hasil olah data, 2016

Berdasarkan elaborasi beberapa pendapat para pakar mengenai indikator pendidikan formal, maka dari tabel 2.4 menunjukkan bahwa variabel pendidikan formal dapat diukur dari dari tiga indikator, yaitu: (1) jenjang pendidikan, (2) bidang ilmu, dan (3) keadilan dan penghargaan yang diberikan kepada dosen yang studi lanjut. Indikator pendidikan formal ini merujuk pada UU 14 2005 tentang Guru dan Dosen dan didukung beberapa pendapat pakar, sehingga dalam penelitian ini jenjang pendidikan, bidang ilmu, keadilan dan penghargaan dijadikan sebagai indikator pendidikan formal. Pentingnya menuntut ilmu (pendidikan) juga

ditegaskan Allah SWT dalam surah Al-Mujaadilah ayat 11 yang artinya ... niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang berilmu beberapa derajat. Makna surah Al-Mujaadilah ayat 11 bahwa upaya meningkatkan wawasan keilmuan melalui pendidikan sangat didorong dan dianjurkan. Hal ini sejalan dengan penghargaan yang demikian tinggi terhadap orang yang berilmu pengetahuan. Landasan normatif dari surah Al-Mujaadilah ayat 11 menunjukkan bahwa upaya meningkatkan kualifikasi dan kapasitas keilmuan bagi seorang muslim mendapatkan apresiasi yang sangat tinggi. Terlebih bagi seorang yang berprofesi sebagai pendidik atau dosen yang profesional. Dalam konteks pendidikan derajat yang dimaksud berkaitan dengan predikat yang diperoleh dosen baik dalam bentuk sertifikasi, guru besar, dan penghargaan lainnya yang menunjukkan prestasi dosen dalam dunia pendidikan.

2.5.2. Pendidikan Non-Formal (Pelatihan)

2.5.2.1. Pengertian Pendidikan Non-Formal

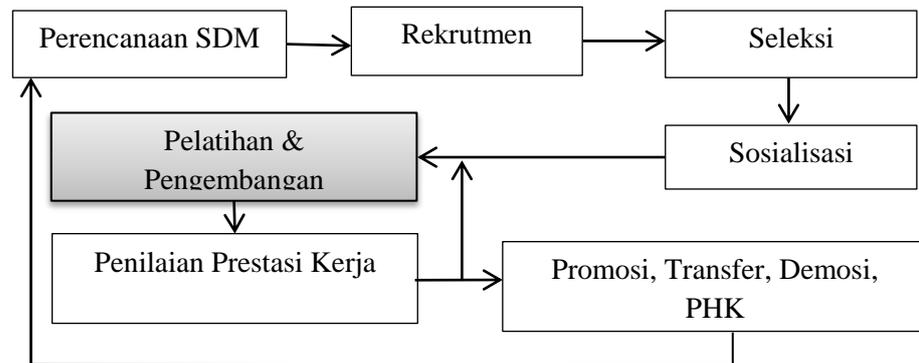
Pendidikan non-formal adalah suatu proses untuk meningkatkan keterampilan dan perilaku individu agar dapat melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien (Kaswan, 2015:35). Sedangkan Gomes (1997), mendefenisikan pendidikan non-formal adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia harus dirancang

untuk mewujudkan tercapainya tujuan organisasi dan tujuan individu.

Mills (1993: 38), mendefinisikan pelatihan adalah pemindahan pengetahuan dan keterampilan yang terukur dan yang telah ditentukan sebelumnya, oleh karena itu, pelatihan harus memiliki tujuan dan metode yang jelas untuk menguji apakah pengetahuan dan keterampilan yang diberikan sudah dapat dikuasai. Definisi Mills ini, menjelaskan bahwa pelatihan memang terasa hanya menyangkut tentang perubahan perilaku dan pengetahuan, sedangkan Truelove selain menekankan perilaku dan pengetahuan juga menekankan masalah sikap. Alasan Mills tidak melibatkan sikap dalam definisi pelatihan karena sikap sangat dipengaruhi oleh lingkungan dan kebudayaan, sehingga sulit untuk mengukur secara objektif.

Simanjuntak (2005), mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja. Lebih lanjut, Stoner (2005), menjelaskan bahwa pelatihan merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang memiliki tuju fungsi sebagai aktivitas yang dilakukan untuk

mendapatkan, mempertahankan, dan meningkatkan kompetensi karyawan. Adapun ketujuh fungsi tersebut dapat dijelaskan pada gambar berikut:



Gambar 2.7 : Fungsi MSDM
Sumber : Stoner, J, 2005

Berdasarkan gambar 2.8, menjelaskan bahwa tahapan *pertama* adalah perencanaan SDM yang bertujuan untuk memastikan bahwa personil yang dibutuhkan akan selalu tersedia. Tahapan *kedua* adalah rekrutmen yang bertujuan untuk pengembangan atau penambahan pegawai. Tahapan *ketiga* adalah seleksi yang bertujuan untuk menyesuaikan kompetensi individu dengan kebutuhan organisasi. Tahapan *keempat* adalah sosialisasi yang bertujuan untuk membantu pegawai mengenal lingkungan kerja ataupun informasi terkait pengembangan pegawai (pelatihan). Tahapan *kelima* adalah pelatihan dan pengembangan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan perilaku pegawai dalam bekerja. Tahapan *keenam* adalah penilaian prestasi kerja yang bertujuan untuk membandingkan prestasi pegawai dengan standar yang ada atau standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan. Tahapan

ketuju adalah promosi, transfer, demosi, PHK yang mencerminkan nilai seseorang bagi organisasi.

Menurut beberapa pendapat ahli, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta merubah perilaku untuk mencapai tujuan organisasi.

2.5.2.2. Tahapan Pendidikan Non-Formal

Ibrahim (2011:147), tahapan-tahapan program pelatihan terdiri dari: 1) tahap *Training Needs Assessment* (TNA), 2) tahap pelatihan dan pengembangan, dan 3) tahap evaluasi. Tahapan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Training Needs Assessment* (TNA)

Stone (2008), menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan kunci *sustainable competitive advantage* karena berkaitan dengan *know-how* (keahlian). Pegawai baru maupun pegawai lama semuanya membutuhkan pelatihan untuk mengembangkan *intellectual capital* sebagai modal dalam melaksanakan pekerjaan. Beberapa hasil penelitian yang dikutip Bernardin dan Russel (2013), menemukan pentingnya pelatihan dan pengembangan sebagai kontributor kinerja baik organisasi dan individu. Tetapi tidak semua organisasi mau menginvestasikan waktu dan dana untuk melakukan pelatihan karena pelatihan dianggap membutuhkan

biaya yang besar dan tidak sebanding dengan output yang dihasilkan.

Metode *Training Needs Assessment* (TNA) bisa menjadi solusi dalam menjawab mitos-mitos terkait pelatihan, (Doyle, 2006). Menurut Fairbairns (Dahiyah dan Jha, 2011:266), menyatakan bahwa kendala utama yang terjadi dalam proses penilaian kebutuhan pelatihan (TNA) diakibatkan oleh sistem penjarangan informasi yang umumnya mengalami kegagalan.

Penerapan *Training Needs Assesment* (TNA) merupakan langkah strategis untuk mengetahui program pelatihan yang tepat bagi organisasi dan pegawai. *Training Needs Assesment* (TNA) sangat penting karena bukan hanya menyediakan informasi mengenai tingkat keterampilan (*skill*) dan pengetahuan (*knowledge*), tetapi juga akan memberikan informasi kepada pimpinan tentang ada tidaknya gap antara kebutuhan institusi dan kompetensi dosen. Monday (2008:215), menyatakan bahwa *Training Needs Assesment* (TNA) secara umum memiliki 2 (dua) model pendekatan, yaitu: 1) pendekatan TNA makro, diterapkan pada tingkat organisasi, dan 2) pendekatan TNA mikro, diterapkan pada tingkat jabatan dan individu.

Penelitian ini fokus mengkaji kebutuhan pelatihan pada tingkat mikro (individu). Adanya mitos tentang pelatihan seperti pelatihan tidak diperlukan bagi organisasi yang sudah maju,

pelatihan hanya sebuah peristiwa biasa (rutinitas dan ritual biasa), pelatihan hanya menghabiskan anggaran dan lain-lain sangat menarik untuk dikaji lebih mendalam sejauh mana peran *Training Needs Assessment* (TNA) dalam memenuhi ekspektasi peserta pelatihan.

2. Pelatihan dan Pengembangan

Bernardin dan Russel (2013), menyatakan bahwa *training is defined as any attempt to improve employee performance on a currently held job or related to it*, yang berarti bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk meningkatkan kinerja individu pada suatu profesi/pekerjaan tertentu yang menjadi tanggungjawabnya. Sedangkan pengembangan menurut Bernardin dan Russel (2013), bahwa *development refers to learning opportunities designed to help employees grow*, yang berarti bahwa pengembangan merupakan kesempatan pembelajaran yang didesain untuk membantu individu untuk bertumbuh atau berkembang.

Pelatihan dan pengembangan memiliki satu persamaan mendasar, yaitu terjadinya proses pembelajaran. Sedangkan dari sisi perbedaan bahwa fokus pengembangan adalah kepentingan jangka panjang melalui proses pendidikan formal dan fokus pelatihan adalah kepentingan jangka pendek untuk suatu pekerjaan tertentu.

Keberhasilan pelatihan salah satunya dipengaruhi oleh ketepatan metode yang digunakan, karena metode yang tepat akan memengaruhi proses dan *output* pelatihan. Penggunaan metode mana yang akan digunakan tergantung kepada faktor-faktor seperti jenis pelatihan yang diberikan, pelatihan diberikan kepada siapa, berapa usia para pesertanya, pendidikan dan pengalaman peserta, dan tersedianya instruktur yang cakap dalam suatu metode pelatihan tertentu.

Menurut Cherrington (1995:358) dan Panggabean (2004), bahwa metode pelatihan secara garis besar dibagi menjadi 2 (dua) bagian, yaitu *on the job training* dan *off the job training*. *On the job training* lebih banyak digunakan dibandingkan dengan *off the job training*. Hal ini disebabkan karena metode *on the job training* lebih berfokus pada peningkatan produktivitas secara cepat, sedangkan metode *off the job training* lebih cenderung berfokus pada perkembangan dan pendidikan jangka panjang. Pembagian metode pelatihan menurut Cherrington (1995:358) dan Panggabean (2004), dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pelatihan di tempat kerja (*On the job training*)

On the job training meliputi semua upaya melatih karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya di tempat kerja yang sesungguhnya. Kegiatan

ini meliputi program magang, rotasi, *coaching* yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Program Magang

Program magang ini menggabungkan antara pelatihan dan pengalaman kerja karyawan dengan intruksi yang didapat dari ruang kelas. Program magang dapat pula dilakukan dengan belajar diluar tempat kerja guna mendapatkan skill untuk bidang pekerjaan tertentu

b. *Job rotation and transfer*

Job rotation and transfer adalah proses belajar yang biasanya untuk mengisi kekosongan dalam manajemen dan teknikal. Model pelatihan ini memiliki kelemahan sebagai berikut:

- 1) Peserta pelatihan hanya merasa dipekerjakan sementara dan tidak mempunyai komitmen untuk terlibat dalam pekerjaan dengan sungguh-sungguh.
- 2) Banyak waktu yang terbuang untuk memberi orientasi pada peserta terhadap kondisi pekerjaan yang baru. Pelatihan ini juga mempunyai keuntungan yaitu jika pelatihan ini diberikan oleh manajer yang ahli maka peserta akan memperoleh tambahan pengetahuan mengenai pelaksanaan dan praktik dalam pekerjaan.

c. *Couching dan counseling*

Pelatihan ini merupakan aktifitas yang mengharapkan timbal balik dalam penampilan kerja, dukungan dari pelatih, dan penjelasan secara berlahan bagaimana melakukan pekerjaan secara tepat.

2. *Off The Job Training,*

Off the job training, dilakukan di luar tempat kerja pegawai. Pendidikan dan latihan ini mengacu pada simulasi pekerjaan yang sebenarnya. Tujuannya adalah untuk menghindarkan tekanan-tekanan yang mungkin mempengaruhi jalannya proses belajar. Metode ini dapat juga dilakukan di dalam kelas dengan seminar, kuliah dengan pemutaran film tentang pendidikan sumber daya manusia. *Off the job training* dibagi menjadi 13 (tiga belas) jenis, yaitu:

a. *Vestibule training*

Pelatihan dimana dilakukan ditempat tersendiri yang dikondisikan seperti tempat aslinya. Pelatihan ini digunakan untuk mengajarkan keahlian kerja yang khusus.

b. *Lecture*

Pelatihan dimana menyampaikan berbagai macam informasi kepada sejumlah besar orang pada waktu bersamaan.

c. *Independent self-study*

Pelatihan yang mengharapkan peserta untuk melatih diri sendiri misalnya dengan membaca buku, majalah profesional, mengambil kursus pada universitas lokal dan mengikuti pertemuan profesional.

d. *Visual presentations*

Pelatihan dengan menggunakan televisi, film, video, atau persentasi dengan menggunakan slide.

e. *Conferences dan discussion*

Pelatihan ini biasa digunakan untuk pelatihan pengambilan keputusan dimana peserta dapat belajar satu dengan yang lainnya.

f. *Teleconferencing*

Pelatihan dengan menggunakan satelit, dimana pelatih dan peserta dimungkinkan untuk berada di tempat yang berbeda.

g. *Case studies*

Pelatihan yang digunakan dalam kelas bisnis, dimana peserta dituntut untuk menemukan prinsip-prinsip dasar dengan menganalisa masalah yang ada.

h. *Role playing*

Pelatihan dimana peserta dikondisikan pada suatu permasalahan tertentu, peserta harus dapat menyelesaikan permasalahan dimana peserta seolah-olah terlibat langsung.

i. *Simulation*

Pelatihan yang menciptakan kondisi belajar yang sangat sesuai atau mirip dengan kondisi pekerjaan, pelatihan ini digunakan untuk belajar secara teknikal dan motorik skill.

j. *Programmed instruction*

Programmed instruction merupakan aplikasi prinsip dalam kondisi operasional, biasanya menggunakan computer.

k. *Computer-based training*

Program pelatihan yang diharapkan mempunyai hubungan interaktif antara komputer dan peserta, dimana peserta diminta untuk merespon secara langsung selama proses belajar.

l. *Laboratory training*

Pelatihan ini terdiri dari kelompok-kelompok diskusi yang tak beraturan dimana peserta diminta untuk mengungkapkan perasaan mereka terhadap satu dengan yang lain. Tujuan pelatihan ini adalah menciptakan kewaspadaan dan meningkatkan sensitivitas terhadap perilaku dan perasaan orang lain maupun dalam kelompok.

m. *Programmed group exercise*

Pelatihan yang melibatkan peserta untuk bekerja sama dalam memecahkan suatu permasalahan.

2.5.2.3. Manfaat dan Tujuan Pelatihan

Keberhasilan suatu program pelatihan ditentukan oleh 5 (lima) hal menurut As'ad (2001), yaitu:

1. Sasaran pelatihan atau pengembangan

Setiap pelatihan harus mempunyai sasaran yang jelas yang bisa diuraikan kedalam perilaku-perilaku yang dapat diamati dan diukur supaya bisa diketahui efektivitas dari pelatihan itu sendiri.

2. Pelatih (*Trainer*)

Pelatih harus bisa mengajarkan bahan-bahan pelatihan dengan metode tertentu sehingga peserta akan memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan sesuai dengan sasaran yang ditetapkan.

3. Materi Pelatihan (kurikulum)

Materi yang diberikan kepada peserta pelatihan/seminar/workshop harus disesuaikan dengan tujuan. Apabila tujuannya adalah peningkatan keterampilan, mestinya materi yang diberikan akan lebih banyak bersifat praktek. Sehingga kurikulum pelatihan harus menjadi pedoman dalam proses pelatihan yang dilakukan.

4. Metode latihan (termasuk alat bantu)

Setelah bahan dari latihan ditetapkan maka langkah berikutnya adalah menyusun metode latihan yang tepat.

5. Peserta

Peserta merupakan komponen yang cukup penting, sebab keberhasilan suatu program pelatihan tergantung juga pada pesertanya.

6. Waktu dan tempat pelatihan dilaksanakan

Pelaksanaan pelatihan/seminar/workshop harus mempertimbangkan waktu, karena adanya pengaturan waktu yang tepat, maka tidak ada jam efektif yang terbuang. Selain waktu, tempat juga menentukan berhasil dan tidaknya kegiatan pelatihan/seminar/workshop. Tempat yang tepat, sesuai dengan metode dan tujuan, akan mendukung bagi tercapainya pelaksanaan pelatihan/seminar/workshop yang tepat.

Tahap penilaian atau *Training Needs Assesment* (TNA) merupakan langkah awal yang harus dilakukan dalam proses pelatihan dan pengembangan pegawai atau menjadi “*Road Map*” untuk mencapai tujuan, (Stoner, 2005). Tahap penilaian ini bermanfaat sebagai sumber informasi dan data yang dapat digunakan bagian *Human Resource Development* (HRD) dalam menentukan jenis pelatihan, materi, metode, dan peserta.

Selain itu, menurut Monday (2008), Ishak, Arep (2003:116) dan Siagian (2004:183), menyatakan bahwa kebutuhan pelatihan dapat diklasifikasi dalam 3 (tiga) level/tingkatan, yaitu: 1) tingkat organisasi, 2) tingkat jabatan, dan 3) tingkat individu. Kebutuhan pelatihan tingkat organisasi berkaitan dengan pelatihan standar seperti adanya peraturan, kebijakan, dan program baru yang perlu diketahui karyawan. Pelatihan

tingkat jabatan dilakukan untuk meningkatkan kompetensi karyawan yang dibutuhkan untuk jabatan tertentu. Sedangkan tingkat individu merupakan model identifikasi *Training Needs Assessment* (TNA) yang didasarkan pada uraian pekerjaan, analisis tugas, dan *staff appraisal* masing-masing pegawai.

Program pelatihan dan pengembangan *intellectual capital* dosen di Perguruan Tinggi Muhammadiyah umumnya dilakukan melalui kegiatan pekerti, AA, auditor, metodologi penelitian, seminar, buku ajar, workshop kurikulum, RPS, baitul arqam, dan berbagai kegiatan lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan *skill* dosen baik yang dilakukan oleh internal institusi maupun yang dilakukan oleh institusi/instansi lain (eksternal institusi).

Ukuran keberhasilan program pelatihan dan pengembangan tercermin dari adanya perubahan perilaku kerja dosen yang lebih produktif atau adanya peningkatan kompetensi dosen. Standar kompetensi yang harus dicapai peserta (dosen) biasanya telah ditentukan dan dijabarkan dalam sasaran dan tujuan pelatihan yang dirumuskan sebelum proses pelatihan/seminar/workshop dilakukan. Jika dipandang bahwa kegiatan pelatihan/seminar/workshop bertujuan untuk memecahkan masalah keterampilan kerja, sikap, dan motivasi dosen, maka ukuran keberhasilan prosesnya terletak pada apakah setelah mengikuti kegiatan pelatihan/seminar/workshop dosen masih memiliki masalah dalam hal-hal tersebut. Masalah-masalah tersebut dianggap masih ada jika kenyataannya kinerja dosen tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh

perguruan tinggi. Oleh karenanya, keberhasilan atau efektifitas kegiatan pelatihan/seminar/workshop dapat diukur dari kesesuaian apa yang dicapai dosen dengan apa yang diharapkan perguruan tinggi dari proses pelatihan/seminar/workshop yang diikuti oleh dosen.

Tujuan umum dari proses pelatihan/seminar/workshop adalah untuk dapat memecahkan masalah-masalah perilaku dalam organisasi yang meliputi masalah pengetahuan, ketrampilan, motivasi, sikap, dan *ability*. Seseorang yang mengalami *skill problems*, tidak bisa berperilaku sebagaimana yang diharapkan, mungkin karena ia memang belum tahu sehingga perlu dididik. Seseorang yang mengalami *motivation problems* mungkin bukan karena ia tidak mau melakukan sebagaimana yang diharapkan, melainkan karena ia tidak tahu mengapa harus melakukannya sehingga ia perlu diberitahu. Sedangkan seseorang yang mengalami *knowledge problems* bisa saja bukan karena ia tidak tahu tetapi karena ia tidak mau tahu sehingga perlu dimotivasi. Sehingga untuk memecahkan masalah-masalah perilaku kerja dibutuhkan proses pelatihan/seminar/workshop.

Indikator pendidikan non-formal berdasarkan beberapa definisi dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 2.5: Elaborasi Indikator Pendidikan Non-Formal

Indikator Pakar	Kurikulum	Metode Pelatihan	Pemateri	Ability	Waktu Pelatihan
Panggabean, 2004	-	✓	-	-	-
Mills, 1993	-	✓	-	-	-
Simanjuntak, 2005	✓	-	-	-	-
Cherrington, 1995	-	✓	-	-	-
As'ad, 1987	✓	✓	✓	✓	✓
Monday, 2008	✓	✓	✓	✓	✓
Bernardin dkk, 2013	✓	✓	-	✓	✓

Sumber : Hasil olah data, 2016

Berdasarkan elaborasi beberapa pendapat para pakar, maka pendidikan non-formal dapat diukur dari kurikulum , metode pelatihan, kompetensi dan waktu pelatihan. Indikator pendidikan non-formal ini merujuk pendapat As'ad (1987: 73) dan didukung beberapa pendapat pakar, sehingga dalam penelitian ini kurikulum , metode pelatihan, kompetensi dan waktu pelatihan dijadikan sebagai indikator pendidikan non-formal.

2.5.2.4. Perbedaan Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan ditinjau dari sisi tujuan umum menurut pendapat beberapa ahli adalah sama, yaitu untuk meningkatkan, mengembangkan, dan membentuk pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*) atau perilaku terhadap tujuan pribadi dan organisasi sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkualitas.

Pendidikan dan pelatihan oleh para pakar menimbulkan dua pandangan, yaitu pandangan yang tidak membedakan pendidikan dan pelatihan yang biasa disebut diklat yang bertujuan untuk meningkatkan

kapasitas dan terjadinya perubahan perilaku ke arah yang lebih baik sesuai dengan yang diinginkan dan pandangan yang lain menyatakan antara pendidikan dan pelatihan memiliki ruang lingkup dan tujuan khusus yang berbeda.

Demikian pula pendapat Dale (2003), menjelaskan bahwa pelatihan dapat dilakukan ditempat kerja karena fokus pelatihan pada pelaksanaan pekerjaan dan penerapan pemahaman serta pengetahuan pada pelaksanaan tugas tertentu. Sedangkan pendidikan menurut Boydell (Kaswan, 2015:206), menyatakan bahwa pendidikan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk memberikan pengetahuan secara luas dan berlangsung cukup lama.

Menurut Tilaar (2008:16), antara pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang berbeda. Pendidikan mengasumsikan adanya dasar pendidikan formal sedangkan pelatihan tidak memerlukan dasar pendidikan formal. Kemudian pendapat lain menyatakan bahwa pelatihan dikaitkan dengan dunia kerja yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi sedangkan pendidikan sebaliknya mempunyai orientasi kepada pengembangan kemampuan pribadi atau tujuan individu. Dalam hal pengembangan perilaku, pendidikan lebih dominan pada dimensi ideografik yaitu pengembangan individu dan kepribadian seseorang sesuai dengan disposisinya. Sedangkan pelatihan lebih berdimensi nomotetik yaitu kepada tuntutan-tuntutan lembaga dan peranan yang diharapkan dari seseorang yang sesuai dengan tujuan lembaga.

Miner (1992), menyatakan bahwa pendidikan lebih terkait dengan tujuan-tujuan yang bersifat individual dan tidak terkait langsung dengan tujuan organisasi (walaupun tujuan-tujuan tersebut bisa saja tumpang tindih), sedang pelatihan pada dasarnya berhubungan dengan peran khusus individu dalam organisasi. Pelatihan ditujukan untuk membantu individu agar berhasil menampilkan kinerjanya dalam suatu pekerjaan tertentu. sehingga perkembangan mereka dan berbagai peran yang akan mereka mainkan di lingkungan sosial mereka menjadi titik awal dalam pendidikan, sedangkan pelatihan berawal dari kebutuhan dalam suatu pekerjaan tertentu yang akan dilakukan.

Lebih lanjut, Miner menjelaskan bahwa proses pelatihan lebih dipusatkan pada pembelajaran dan perubahan pada suatu hal yang secara khusus dapat diterapkan pada suatu jabatan, melengkapi persyaratan jabatan yang dibutuhkan untuk memecahkan *skill problems*. Sedangkan pendidikan lebih mengarah pada pengetahuan dan hal-hal yang bersifat umum dan terkait dengan kehidupan pribadi secara luas untuk memecahkan *knowledge problems*.

Tabel 2.6: Perbedaan Pendidikan dan Pelatihan

PENDIDIKAN	PELATIHAN
Proses memperoleh pengetahuan atau informasi	Proses mengembangkan keterampilan untuk suatu pekerjaan atau tugas tertentu
Menekankan pada mengetahui	Menekankan pada melakukan
Menekankan pencapaian dengan membandingkan dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh orang lain	Menekankan pencapaian pada tingkat keterampilan tertentu yang bisa dilakukan
Menekankan pada cara pandang sistem terbuka, bahwa ada banyak cara yang bisa digunakan untuk mencapai suatu tujuan, berpikir kreatif dan kritis sangat dianjurkan	Menekankan pada cara pandang sistem tertutup, bahwa ada cara khusus yang benar atau salah dalam menunjukkan suatu ketrampilan
Menekankan pada mengetahui informasi yang tidak harus berhubungan secara langsung dengan pekerjaan atau karir tertentu	Menekankan pada tingkat kinerja pada suatu pekerjaan tertentu
Menekankan pada pendekatan terbuka dalam mencapai suatu tujuan, setiap tahap dalam prosesnya tidak ditentukan	Menekankan pada suatu urutan yang komprehensif dalam menampilkan suatu ketrampilan yang diperlukan untuk menunjukkan suatu perilaku Tertentu dan setiap langkah dalam prosesnya ditentukan

Sumber: Miner (1992)

Perbedaan-perbedaan tersebut tentu saja menimbulkan implikasi yang berbeda terkait dengan gejala-gejala psikologis baik yang terjadi pada diri peserta (yang dididik atau dilatih) maupun yang mendidik atau melatih (instruktur). Selain itu perbedaan tersebut juga berimplikasi pada berbedanya proses belajar (*learning*) yang terjadi dalam proses pendidikan dan pelatihan walaupun pada dasarnya pendidikan dan pelatihan keduanya merupakan proses belajar yang bertujuan pada perubahan perilaku bagi peserta sehingga dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien.

Pendidikan dan pelatihan dalam konteks dunia kerja secara tegas membedakan yaitu bahwa pendidikan lebih diarahkan untuk memecahkan *knowledge problems* yang terjadi, sedangkan pelatihan penekannya lebih pada bagaimana memecahkan *skill problems*, dan keduanya digunakan secara bersama untuk memecahkan *motivation problems*.

Mannulang (1981: 84), menyatakan bahwa antara pendidikan dan pelatihan memiliki keterkaitan yang erat. Pendidikan lebih teoritis sifatnya sedangkan latihan bersifat lebih praktis. Jadi pengertian dan ruang lingkup pendidikan dan pelatihan keduanya saling melengkapi dan tidak bertentangan.

Berdasarkan beberapa uraian tentang pendidikan dan pelatihan bila dikaitkan dengan teori taksonomi Bloom tujuan pendidikan dan pelatihan dapat diklasifikasikan menjadi 3 (tiga), yaitu tujuan kognitif, afektif dan psikomotorik (Sudjana, 1996:6). *Pertama* tujuan kognitif berisi perilaku-perilaku yang menekankan aspek intelektual seperti pengetahuan, pemahaman dan keterampilan berfikir. Proses pendidikan dan pelatihan bertujuan agar dosen memperoleh pengetahuan dan informasi terkini. *Kedua* tujuan afektif berhubungan dengan perilaku-perilaku yang menekankan aspek perasaan dan emosi, seperti minat, sikap, apresiasi dan cara penyesuaian diri. *Ketiga* tujuan psikomotorik berkaitan dengan perilaku-perilaku yang menekankan aspek keterampilan motorik.

2.5.3. Pendidikan Nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah (AIK)

Manusia pada hakekatnya memiliki dua amanah dalam bekerja yaitu amanah dari organisasi dan amanah dari Tuhannya. Sehingga manusia dalam bekerja selain bertanggungjawab kepada pimpinan/organisasi juga akan mempertanggungjawabkan amanah tersebut dihadapan Allah SWT. Amanah ini hanya dapat dipertanggungjawabkan apabila manusia memiliki kesadaran spiritualitas yang berketuhanan dan manusiawi. Seorang dosen dengan kesadaran spiritual yang dimiliki akan menumbuhkan rasa tanggung jawab pada sesama manusia dan Tuhannya, sehingga kesadaran spiritual menjadi kontrol dari kecerdasan lainnya seperti kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosi.

Kecerdasan spritual merupakan dimensi yang perlu diperhatikan oleh seorang dosen dalam melaksanakan tugas Tridharma Perguruan Tinggi. Berdasarkan hasil penelitian Wiersma (2002), yang meneliti pengaruh kecerdasan spritual dalam dunia kerja khususnya pengembangan karier. Penelitian ini dilakukan selama 3 (tiga) tahun dengan menggunakan 16 orang informan. Hasil penelitian menemukan bahwa kecerdasan spritual memengaruhi tujuan seseorang dalam mencapai kariernya di dunia kerja, sehingga dapat memotivasi dirinya untuk lebih meningkatkan kinerja sehingga kariernya bisa lebih berkembang.

Sedangkan menurut Zohar dan Marshall (2007), yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual yang tinggi ditandai dengan adanya pertumbuhan dan transformasi pada diri seseorang, tercapainya kehidupan

yang seimbang antara karier atau pekerjaan, pribadi, keluarga, dan adanya perasaan suka cita serta kepuasan yang diwujudkan dalam bentuk menghasilkan kontribusi yang positif dan berbagi kebahagiaan kepada lingkungan. Karyawan dengan kecerdasan spiritual yang tinggi biasanya akan lebih cepat mengalami pemulihan dari suatu penyakit, baik secara fisik ataupun mental. Ia lebih mudah bangkit dari suatu kejatuhan dan penderitaan, lebih tahan menghadapi stress, lebih mudah melihat peluang karena memiliki sikap mental positif, serta lebih ceria, bahagia dan merasa puas dalam menjalani kehidupan.

Dengan demikian, kecerdasan spiritual akan mampu mengatasi permasalahan dalam pekerjaan dan kehidupan, kecerdasan spiritual juga akan membuat individu senantiasa bersyukur terhadap segala nikmat atau prestasi yang diraih sehingga akan menimbulkan perasaan puas terhadap kinerja yang dicapai. Lebih lanjut Zohar dan Marshal (2000), mengatakan bahwa kecerdasan spritual mampu menjadikan manusia sebagai makhluk yang lengkap secara intelektual, emosional dan spritual.

Secara internal warga Muhammadiyah dalam menjalani kehidupan sehari-hari khususnya di bidang pekerjaan senantiasa diharapkan berpedoman pada ketentuan Pedoman Hidup Islami Warga Muhammadiyah. Pedoman Hidup Islami Warga Muhammadiyah ini merupakan keputusan penting yang dihasilkan dalam setiap Muktamar Muhammadiyah, yang dapat dijadikan sebagai pedoman bagi perilaku dan tindakan warga

Muhammadiyah dalam kehidupan sehari-hari berdasarkan nilai-nilai dan norma-norma islami.

Jika nilai-nilai dan norma-norma Islami telah difahami dan dihayati secara mendalam maka dengan sendirinya akan berpengaruh pada pengalaman sehari-hari pada berbagai aspek dan level kehidupan seperti lingkungan pribadi, keluarga, bermasyarakat, berorganisasi, mengelola amal usaha, berbisnis, mengembangkan profesi, berbangsa dan bernegara, melestarikan lingkungan, mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, yang muaranya dapat menuju terbentuknya masyarakat Islam yang sebenar-benarnya sebagaimana tujuan Muhammadiyah yang sudah barang tentu dapat menjadi rahmat bagi semesta alam. Sehingga diharapkan *output* dari adanya konsep Pedoman Hidup Warga Muhammadiyah akan mengantarkan dosen menjadi “*uswah hasanah*” atau suri teladan baik dalam lingkungan akademik maupun lingkungan masyarakat.

Pedoman Hidup Warga Muhammadiyah mengatur beberapa aspek yang perlu dipedomani dan menjadi tuntunan dalam kehidupan sehari-hari, akan tetapi pada penelitian ini karena terkait profesi dibidang pendidikan maka pembahasan hanya fokus pada 3 (tiga) hal, yaitu: *pertama* kehidupan dalam mengembangkan profesi, *kedua* kehidupan dalam mengembangkan Iptek, dan *ketiga* kehidupan pribadi. Subtansi pembahasan dari 3 (tiga) fokus penelitian terkait pedoman hidup warga Muhammadiyah dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kehidupan dalam mengembangkan profesi

Profesi adalah bidang pekerjaan yang dijalankan setiap orang sesuai dengan keahliannya yang menuntut adanya komitmen, *knowledge*, *skill*, dan tanggungjawab terhadap amanah baik kepada *shareholders*, *stakeholders*, dan kepada Allah SWT, sehingga pekerjaan bukan semata-mata urusan mencari nafkah untuk dunia akan tetapi juga dapat memiliki nilai untuk tujuan akhirat, sehingga pekerjaan yang kita lakukan dapat bernilai ibadah.

Pengembangan karier khususnya bagi dosen dalam pedoman hidup warga Muhammadiyah ditekankan bahwa warga Muhammadiyah dalam menjalankan profesi, mengembangkan karier ataupun dalam memperoleh jabatan hendaknya senantiasa menjunjung tinggi nilai-nilai kehalalan (halalan), kebaikan (thayyiban), kemanfaatan, dan kemaslahatan, serta menghindari praktik-praktik korupsi, kolusi, nepotisme, kebohongan, adu domba, dan hal-hal yang batil lainnya sehingga profesi atau amanah yang dipercayakan akan membawa pada keselamatan hidup di dunia dan akhirat.

Pedoman Hidup Islami Warga Muhammadiyah juga menekankan pentingnya bersyukur kepada Allah SWT atas nikmat atau raihan prestasi yang diraih dalam menjalankan profesi dan senantiasa bersabar dan bertawakal kepada Allah SWT manakala memperoleh musibah atau penurunan kinerja dalam menjalankan profesi. Kemudian setiap warga Muhammadiyah dalam menjalankan profesi wajib mendapatkan

kompensasi berupa gaji dan pendapatan lainnya, sehingga dengan pendapatan yang diperoleh dalam menjalankan profesi diharapkan warga Muhammadiyah senantiasa menunaikan kewajiban zakat atau mengamalkan shadaqah, infaq, wakaf, dan amal jariyah lainnya serta tidak melakukan helah (menghindarkan diri dari hukum/kewajiban).

2. Kehidupan dalam mengembangkan Iptek

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen menjelaskan bahwa dosen yang profesional adalah dosen yang mampu mentransformasi, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi (Bab I, pasal 1, ayat 2) atau dalam Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM) disebut dengan Caturdharma dengan penambahan tugas dosen dalam melaksanakan kegiatan Al-Islam dan Kemuhammadiyah.

Muhammadiyah senantiasa mendorong warganya agar dapat mengembangkan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spritual yang dimiliki, karena diyakini bahwa apabila warga Muhammadiyah memiliki ketiga kecerdasan tersebut maka akan menjadi modal dalam menjalankan tugas dengan baik.

Warga Muhammadiyah diharapkan memiliki sifat-sifat ilmuwan yang kritis dan terbuka untuk menerima kebenaran, serta senantiasa menggunakan daya nalar, penguasaan terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi merupakan bagian yang tak terpisahkan dari iman dan amal

saleh yang mencerminkan derajat kaum muslimin. Secara internal Perguruan Tinggi Muhammadiyah dalam menggairahkan dan menggembirakan gerakan menuntut ilmu, dilakukan melalui proses pendidikan formal yang bertujuan untuk meningkatkan kecerdasan intelektual dalam bentuk kegiatan studi lanjut, pendidikan non-formal yang bertujuan untuk meningkatkan kecerdasan emosional dalam bentuk kegiatan pelatihan/seminar/workshop, dan kegiatan pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah melalui pembinaan aqidah, pembinaan ibadah, pembinaan akhlak dan mu'amalah atau makna hidup yang bertujuan untuk peningkatan kecerdasan spritual dalam bentuk kegiatan Baitul Arqam.

3. Kehidupan pribadi

Pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah yang dilakukan melalui kegiatan baitul arqam, pengajian, dan kegiatan keagamaan dan sosial lainnya, pada hakekatnya direorientasikan pada 4 (empat) hal, yaitu: 1) pembinaan aqidah, 2) pembinaan akhlaq, 3) pembinaan ibadah dan 4) muamalah duniawiyah, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Pembinaan Aqidah

Pembinaan aqidah bertujuan untuk meningkatkan keyakinan dan kesadaran imani pada diri manusia berupa tauhid kepada Allah SWT yang menjadi sumber seluruh kegiatan hidup warga Muhammadiyah agar menjadi muslim yang berjiwa mukmin, muhsin, dan muttaqin

yang mencerminkan *akhlaq karimah* yang menjadi *rahmatan li-'alamin* bagi lingkungannya.

2) Pembinaan Ibadah

Kegiatan baitul arqam bertujuan pada peningkatan pemahaman dan pengamalan nilai-nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah yang diwujudkan dalam bentuk pembinaan ibadah. Pembinaan ibadah diarahkan pada terbentuknya pribadi yang mutaqqin dengan beribadah yang tekun dan menjauhkan diri dari jiwa/nafsu yang buruk.

Profesi seorang dosen sebagai suri teladan bagi mahasiswa harus mampu mempraktekkan akhlaq yang baik dalam menjalankan tugas tridharma/Caturdharma dan ketekunan beribadah. Implementasi pembinaan ibadah secara internal yang dilakukan Perguruan Tinggi Muhammadiyah melalui budaya shalat berjamaah dan apabila waktu shalat telah masuk dan adzan sudah dikumandangkan maka dosen yang sementara mengajar wajib menghentikan proses perkuliahan untuk segera melakukan shalat secara berjamaah.

3) Pembinaan Akhlaq

Pembinaan akhlaq bertujuan terjadinya perubahan perilaku kerja yang lebih baik (*akhlaq karimah*), sehingga dapat menjadi "*uswah hasanah*" yang dapat teladani. Rasulullah SAW dalam menjalankan tugas senantiasa memiliki sifat shiddiq, amanah, tabligh, istiqamah, dan fathanah, (Didin, 2003). Sifat-sifat Rasulullah SAW dalam

mengembang amanah baik sebagai pemimpin umat, pemimpin negara dan pedangan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Siddiq, mengandung pengertian hendaknya seorang pemimpin memiliki kejujuran dan selalu melandaskan segala ucapan, keyakinan, serta perbuatannya berdasarkan ajaran Islam.
2. Amanah, berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban. Amanah ditampilkan dalam keterbukaan, kejujuran, pelayanan yang optimal dan ihsan (berbuat yang terbaik) dalam segala hal. Sifat amanah harus dimiliki oleh setiap mukmin, apalagi yang memiliki pekerjaan yang berhubungan dengan pemimpin, pelayan bagi masyarakat.
3. Tablig, berarti mengajak sekaligus memberikan contoh kepada pihak lain untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari. Tablig yang disampaikan haruslah dengan pendekatan dengan hikmah, sabar, argumentatif dan persuasif dengan harapan akan menumbuhkan hubungan kemanusiaan yang semakin solid dan kuat. Tablig dalam konteks kepemimpinan bisa diartikan sebagai keteladanan dan kemampuan membangun *networking*.
4. Istiqamah, sifat ini sangat relevan dan tepat bila dimiliki oleh seorang pemimpin. Karena sifat ini memiliki makna konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik meskipun terjadi berbagai godaan dan tantangan. Istiqamah, dalam kebaikan ditampilkan dengan ketabahan, kesabaran, keuletan, selalu optimis sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal.

Istiqamah merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan secara terus menerus.

5. Fathanah berarti mengerti, memahami dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajiban sebagai seorang pemimpin. Sifat ini akan menumbuhkan kreativitas dan kemampuan untuk melakukan berbagai macam inovasi yang bermanfaat.

4) Mu'amalah Duniawiyah atau Makna Hidup

Warga Muhammadiyah diharapkan mampu menyeimbangkan kehidupan dunia dan akhirat (*hablumminallah* dan *hablumminannas*). Sehingga warga Muhammadiyah diharapkan memiliki etos kerja Islami yang tinggi, seperti: kerja keras, disiplin, dan menghargai waktu.

Tridharma Perguruan Tinggi yang dilakukan dosen Muhammadiyah dalam bentuk kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan publikasi ilmiah, pengabdian kepada masyarakat harus mampu mencerminkan kegiatan mu'amalah melalui pemamfaatan hasil riset yang dilakukan dosen dalam bentuk teknologi tepat guna dan kegiatan keagamaan serta sosial yang dapat membantu masyarakat dalam memperoleh informasi yang dibutuhkan.

Sebagai Perguruan Tinggi Muhammadiyah yang bertekad menjadikan "Wacana Keilmuan dan Ke-Islaman" sebagai filosofi penyelenggaraan dan pengembangan institusi pendidikan tinggi, sehingga Perguruan Tinggi Muhammadiyah tentu harus memberi sentuhan pada sisi

keagamaan, sehingga Perguruan Tinggi Muhammadiyah dapat menjadi kiblat pengembangan Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Sains (IPTEKS) yang Islami dan memberi arah perubahan. Namun demikian, tampak tidak mudah mengimplementasikan wacana ke-Islaman dalam keseharian civitas akademika dan mahasiswa sehingga menjadi suatu landasan tata nilai dalam kehidupan di kampus maupun di luar kampus.

Ada banyak faktor yang memengaruhi tingkat implementasi pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah dalam keseharian civitas akademika dan mahasiswa. Di antara faktor tersebut adalah tingkat pemahaman civitas akademika dan mahasiswa terhadap nilai-nilai Islam, latar belakang keluarga, budaya, etnis, lingkungan tempat tinggal atau teman bergaul dan sebagainya.

Selain itu, ditinjau dari segi akademik, untuk mata kuliah yang berbasis agama Islam dan Kemuhammadiyah dinilai minim. Ini terbukti dari muatan materi perkuliahan dosen belum semuanya memasukkan muatan Al-Islam dan Kemuhammadiyah walaupun sudah menjadi kurikulum tersendiri (belum terintegrasi). Kegiatan yang dilakukan warga Muhammadiyah baik dalam bidang pendidikan dan pengajaran, kemasyarakatan, perekonomian, pelayanan kesehatan, tidak dapat dilepaskan dari usaha untuk mewujudkan dan melaksanakan ajaran Islam dan nilai Kemuhammadiyah. Wujud dalam melaksanakan ajaran Islam merupakan bentuk keimanan yang dapat direfleksikan dalam kehidupan personal individu (Makhija, 2002).

Implementasi nilai-nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah dalam penelitian diukur dengan 4 (empat) indikator terkait kehidupan pribadi dosen, yaitu: 1) pembinaan aqidah, 2) pembinaan ibadah, 3) pembinaan akhlak, dan 4) mua'malah/makna hidup.

Indikator pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah berdasarkan beberapa defenisi dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 2.7: Elaborasi Indikator AIK

Indikator Pakar	Pembinaan Aqidah	Pembinaan Ibadah	Pembinaan Akhlak	Mu'amalah
Wiersma, 2002	✓	✓	✓	✓
Zohar dan Marshall, 2007	✓	✓	✓	✓
Makhija, 2002	✓	✓	-	-
BPHWM	✓	✓	✓	✓

Sumber : Hasil olah data, 2016

Berdasarkan elaborasi beberapa pendapat para pakar, maka pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah dapat diukur dari indikator pembinaan aqidah, pembinaan ibadah, pembinaan akhlak dan mu'amalah/makna hidup. Indikator pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah ini merujuk keputusan Muhtamar Muhammadiyah yang dituangkan dalam Buku Pedoman Hidup Islami Warga Muhammadiyah khususnya yang mengatur kehidupan pribadi dan didukung beberapa pendapat pakar, sehingga dalam penelitian ini pembinaan aqidah, pembinaan ibadah, pembinaan akhlak dan mu'amalah/makna hidup dijadikan sebagai indikator pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah.

2.6. KONTRIBUSI VARIABEL PENELITIAN

Berdasarkan beberapa hasil penelitian yang menunjukkan kontribusi variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

2.6.1. Kontribusi Pendidikan Formal dalam Mendukung Pengembangan

Intellectual Capital

Kompetensi intelektual atau biasa disebut kecerdasan intelektual merupakan bagian dari kecerdasan manusia yang pertama kali diperkenalkan oleh Alferd Binet, ahli Psikologi dari Perancis pada awal abad ke-20, kemudian Lewis Ternman dari University Stanford berusaha membakukan test IQ tersebut yang kemudian dikenal sebagai test Stanford-Binet. Kecerdasan intelektual pada awal abad ke-20 sampai menjelang akhir abad ke-20 dianggap sebagai determinan kecerdasan tunggal dari setiap individu yang bertautan dengan aspek kognitif yang kemudian di formalkan dalam bentuk pendidikan formal atau pendidikan bergelar.

Pendidikan formal pada awal abad ke-20 sampai pertengahan bertujuan untuk membentuk kecerdasan intelektual individu. Sehingga perusahaan-perusahaan Internasional, Nasional bahkan Lokal menjadikan kecerdasan intelektual sebagai ukuran kesuksesan individu dalam bekerja. Praktek ini bukan hanya terjadi dilingkungan perusahaan akan tetapi lingkungan perguruan tinggi pun menjadikan IPK mahasiswa sebagai indikator utama penilaian kesuksesan akademik (mahasiswa terbaik).

Beberapa hasil penelitian menemukan bahwa kompetensi intelektual atau kecerdasan intelektual yang diperoleh melalui pendidikan formal

menjadi salah satu indikator yang dapat meningkatkan *intellectual capital*, seperti penelitian yang dilakukan Carruso, (1999) dalam penelitiannya menemukan bahwa pada kenyataannya kemampuan intelektual yang diukur dengan tingkat kecerdasan intelektual masih merupakan hal yang penting dalam kesuksesan kerja.

Hasil penelitian Carruso ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kamidin (2010), melakukan penelitian untuk menguji pengaruh variabel tingkat pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, dan penguasaan teknologi terhadap prestasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng dengan jumlah sampel 121 orang. Hasil penelitian menemukan bahwa variabel yang dominan memengaruhi prestasi kerja adalah kecerdasan intelektual pegawai yang diperoleh melalui pendidikan formal. Namun demikian, penelitian yang dilakukan Goleman (1995), menemukan bahwa kecerdasan intelektual hanya berkontribusi sebesar 20% terhadap kesuksesan hidup seseorang baik dalam karier atau pekerjaan maupun dalam kehidupan.

Hasil penelitian Goleman didukung oleh pendapat Riggio, (2000:43), yang mengatakan bahwa kecerdasan saja tidak terlalu memadai, karena kecerdasan hanya suatu alat. Demikian pula pendapat Mudali (2002:3), mengatakan bahwa untuk menjadi pintar tidak hanya dinyatakan memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi, tetapi untuk menjadi sungguh-sungguh pintar seseorang haruslah memiliki kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual yang memadai.

Adanya perbedaan pendapat dan hasil penelitian terkait peran kecerdasan intelektual dalam memprediksi kesuksesan individu menjadi motivasi bagi peneliti untuk mengkaji lebih mendalam pengaruh pendidikan formal melalui kegiatan studi lanjut dalam mendukung pengembangan *intellectual capital* dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan.

2.6.2. Kontribusi Pendidikan Non-Formal dalam Mendukung Pengembangan *Intellectual Capital*

Pendidikan non-formal yang diaktualisasikan dalam bentuk pengembangan diri melalui proses pelatihan, workshop, seminar dan berbagai kegiatan pengembangan *skill* yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi sosial ataupun kecerdasan emosional seorang dosen dalam melakukan intraksi dengan lingkungannya. Kecerdasan emosional merupakan jenis kecerdasan yang kedua dari kecerdasan yang dimiliki manusia selain akademik yang dapat memengaruhi keberhasilan seseorang Gardner (Goleman, 2000:51). Kecerdasan emosional berkaitan dengan *personality* atau kemampuan *human relations* seorang dosen.

Penggunaan konsep test Stanford-Binet dalam mengukur tingkat kompetensi individu dalam bekerja atau mencapai kesuksesan hidup populer hingga akhir abad ke-20. Namun dalam perjalanan berikutnya pengalaman memperlihatkan bahwa tidak sedikit orang dengan tingkat kecerdasan intelektual tinggi dan sukses dalam studi, tetapi kurang berhasil dalam karier dan pekerjaan.

Perdebatan terkait kecerdasan yang dibutuhkan individu agar dapat sukses dalam karier dan pekerjaan kemudian dijawab Daniel Goleman dalam bukunya yang berjudul “*Emotional Intelligence : Why It Can Matter More Than IQ*” pada tahun 1995. Daniel Goleman menyatakan bahwa setiap manusia memiliki dua potensi pikiran, yaitu: pikiran rasional dan pikiran emosional, dimana pikiran rasional digerakkan oleh kemampuan intelektual, sedangkan pikiran emosional digerakkan oleh kecerdasan emosi, sehingga kedua kecerdasan ini harus menjadi determinan bagi prestasi yang dicapai individu. Istilah kecerdasan emosional pertama kali dipopulerkan Peter Salovey dari *Harvard University* and John Mayer dari *University of New Hampshire* pada tahun 1990. Kecerdasan emosi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan memengaruhi hubungan dengan orang lain.

Penelitian terkait pengaruh pendidikan non-formal dalam upaya pengembangan *intellectual capital* guna menunjang kinerja didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Goleman (1995), yang menemukan bahwa kesuksesan hidup seseorang hanya 20% ditentukan oleh kecerdasan intelektual, sedangkan 80% lainnya ditentukan oleh faktor lain diantaranya adalah kecerdasan emosional. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Kamidin (2010), menemukan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng. Namun demikian, menurut Mudali (2002), bahwa untuk dapat sukses tidaklah sesederhana dinyatakan hanya dengan memiliki kecerdasan

intelektual tinggi dan kecerdasan emosional, namun saat ini dibutuhkan adanya kecerdasan spritual.

Pendidikan non-formal bertujuan untuk membentuk kecerdasan emosional individu dalam karier dan pekerjaan. Upaya pengembangan *intellectual capital* salah satunya dibentuk oleh tingkat kecerdasan emosional yang diperoleh individu melalui kegiatan pelatihan, workshop, magang dan kegiatan pengembangan lainnya.

Perbedaan pendapat dan hasil penelitian terkait peran pendidikan non-formal menjadi motivasi peneliti untuk mengkaji lebih mendalam pengaruh pendidikan non-formal melalui kegiatan pelatihan, workshop, seminar dan kegiatan pengembangan *skill* lainnya dalam mendukung pengembangan *intellectual capital* dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM).

2.6.3. Kontribusi Pendidikan Nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah dalam Mendukung Pengembangan *Intellectual Capital*

Secara umum upaya pengembangan *intellectual capital* sumber daya manusia dilakukan melalui dua proses, yaitu: melalui pendidikan formal dalam bentuk studi lanjut dan pendidikan non-formal dalam bentuk pelatihan, akan tetapi secara internal Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM) dalam mengembangkan *intellectual capital* sumberdaya manusianya (dosen) memiliki ciri khas, yaitu: melalui kegiatan Baitul Arqam untuk dosen dan karyawan dan Darul Arqam untuk mahasiswa.

Pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah dilakukan melalui kegiatan Baitul Arqam bagi dosen yang merupakan bentuk kegiatan

pembinaan di Muhammadiyah yang berorientasi pada pembinaan idiologi ke-Islaman dan kepemimpinan. Kegiatan Baitul Arqam bertujuan untuk lebih memahami hakikat Muhammadiyah, yaitu Islam. Mempelajari Muhammadiyah berarti mempelajari Islam, sehingga tidak terjadi kesalahpahaman mengenai visi dan misi Muhammadiyah. Kegiatan yang dilakukan Muhammadiyah (orang yang ada di Muhammadiyah) baik dalam bidang pendidikan, perekonomian, kemasyarakatan, kesehatan, dan pelayanan, tidak dapat dilepaskan dari usaha untuk mewujudkan dan melaksanakan ajaran Islam dan nilai Kemuhammadiyah yang dapat direfleksikan dalam kehidupan personal individu (Makhija, 2002). Menurut Hady (2007), bahwa penerapan nilai-nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah dalam proses pembelajaran terdiri dari peningkatan kompetensi keberagamaan, kompetensi akademik, dan kompetensi sosial kemasyarakatan.

Pengembangan *intellectual capital* dosen melalui kegiatan Baitul Arqam pada dasarnya bagaimana pembentukan akhlak yang baik dalam bekerja dan berhubungan dengan lingkungan sekitar. Akhlak itu sendiri menurut Mudali (2002), berkaitan dengan kecerdasan spritual. Sehingga menurut Goleman (1995); Mudali, (2002); Zohar & Marshall, (2000), mengatakan bahwa kunci untuk mencapai karier dan kesuksesan dalam bekerja adalah ketika terintegrasinya tiga kecerdasan pada diri individu, yaitu: 1) kecerdasan intelektual, 2) kecerdasan emosional dan 3) kecerdasan spritual.

Kecerdasan spritual merupakan paradigma baru mengenai kecerdasan yang dimiliki manusia untuk melengkapi kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional. Zohar dan Marshall (2000) dalam bukunya yang berjudul “ *Spiritual Intelligence : the Ultimate Intellegence*”, mengatakan bahwa kecerdasan spritual adalah inti dari segala kecerdasan manusia. Lebih lanjut Hoffmann (2002), mengatakan bahwa kecerdasan spritual memiliki dimensi yang lebih luas penekanannya bukan hanya agama tetapi juga mencakup makna hidup.

2.6.4. Kontribusi Pendidikan Nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah dalam Mendukung Perilaku Kerja

Pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah pada dasarnya berkaitan dengan bagaimana individu berperilaku baik atau memiliki akhlak yang baik dalam karier dan pekerjaan. Harlos (Harington, *et al.*, 2002), menyatakan bahwa kecerdasan spritual mampu mengatur tingkah laku dan kinerja seseorang.

Kecerdasan spritual mutlak harus dimiliki seorang dosen dalam melaksanakan tugas tridharma atau Caturdharma, karena dengan berbekal kecerdasan spritual yang baik maka tingkah laku dan perilaku seorang dosen secara otomatis akan terkontrol dan terhindar dari perbuatan yang tercela. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Lank (Hawa, 2008), yang mengatakan bahwa keyakinan agama sangat penting bagi kehidupan seseorang, karena setiap individu yang beragama atau yang sering

mendatangi tempat ibadah memiliki kepribadian yang lebih kuat dan lebih baik.

Mujib dan Mudzakkir, (2002), mengatakan bahwa kecerdasan spritual dapat mengarahkan individu untuk berbuat lebih manusiawi, sehingga dapat menjangkau nilai-nilai yang luhur yang mungkin belum tersentuh oleh akal pikiran manusia.

2.6.5. Kontribusi *Intellectual Capital* dalam Mendukung Perilaku Kerja

Intellectual capital merupakan kompetensi yang dimiliki dosen yang dapat dibentuk dari proses pendidikan formal (studi lanjut), pendidikan non-formal (pelatihan), dan pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah. Ketiga upaya pengembangan *intellectual capital* akan melahirkan tiga kecerdasan bagi manusia, yaitu: kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual.

Intellectual capital seorang dosen akan tercermin dari kegiatan tridharma atau Caturdharma melalui implementasi tiga kecerdasan manusia, yaitu: 1) kecerdasan intelektual, 2) kecerdasan emosional, dan 3) kecerdasan spritual. Menurut Quraish Shihab (1996), menjelaskan bahwa seluruh ayat dalam Al-Quran yang memakai kata akal pikiran sebagai hasil fungsional otak dapat diklasifikasi dalam tiga aspek, yakni: aspek kosmologis, aspek moralitas, dan aspek teologis. Kosmologis menyangkut kebesaran tuhan, proses dinamis manusia, dan pemahaman terhadap keberadaan alam semesta, yang merupakan bagian dari kesadaran rasional atau kecerdasan intelektual. Moralitas, menyangkut etika pribadi dan etika sosial, yang

merupakan bagian dari kecerdasan emosional. Teologis, berkaitan dengan keimanan, kesadaran ketuhanan, kitab suci, dan ibadah, sebagai sumber pencarian dan penemuan makna hidup yang merupakan bagian dari kecerdasan spritual.

Intellectual capital yang dikelola dengan baik akan mengarahkan dosen memiliki perilaku kerja yang baik seperti disiplin, jujur, komitmen, bersifat membimbing, komunikatif, berorientasi pada kinerja, dan bertanggungjawab.

2.6.6. Kontribusi *Intellectual Capital* dalam Mendukung Kinerja

Konsep kompetensi sejak tahun 1993 mulai *trend* dan banyak didiskusikan dikalangan bisnis, bahkan hingga saat ini menjadi sangat populer terutama dilingkungan perusahaan. Sehingga perusahaan-perusahaan internasional, nasional, dan lokal menempatkan kecerdasan intelektual sebagai indikator utama dalam rekrutmen pegawai, kebijakan ini berdampak pada dunia pendidikan bagaimana perguruan tinggi berlomba-lomba memberikan nilai yang baik kepada mahasiswa agar IPK-Nya tinggi sehingga dapat terserap didunia kerja.

Beberapa hasil penelitian menemukan bahwa kompetensi akademik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja individu, seperti hasil penelitian yang dilakukan Dharma (Sutrisno, 2011), menemukan bahwa prestasi belajar (IPK) dapat memprediksi kinerja individu, penelitian Lestari As,ad (2014), juga menemukan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kompetensi dosen dengan kinerja dosen. Demikian pula penelitian

yang dilakukan Muhammad Rusydi (2014), menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dosen negeri di Perguruan Tinggi Swasta (PTS). Namun demikian, berbagai studi juga menemukan bahwa hasil sebaliknya seperti hasil penelitian McClelland (Usmara, 2002), menemukan bahwa hanya kompetensi yang bersifat non-akademik dapat memprediksi kinerja individu.

Kompetensi dalam penelitian diartikan sama (sinonim) dengan *intellectual capital* yang merupakan modal kecerdasan dasar yang harus dimiliki dosen dalam melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi, seperti kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian.

Perbedaan temuan penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki ruang lingkup yang luas sehingga memerlukan pendekatan yang berbeda pula. Perbedaan ini menjadi motivasi bagi peneliti untuk meneliti lebih lanjut pengaruh kompetensi/*intellectual capital* dalam mendukung kinerja dosen.

2.6.7. Kontribusi Perilaku Kerja dalam Mendukung Kinerja

Seorang individu dalam bekerja pada dasarnya memiliki dua perilaku, yaitu *pertama* perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan, misalnya cara berjalan, cara berbicara, dan sebagainya. *Kedua* perilaku kerja adalah perilaku yang berhubungan langsung dengan pekerjaan, misalnya kerja keras, ramah, disiplin, inovatis, dan sebagainya.

Kedua bentuk perilaku manusia ini dipengaruhi oleh tingkat kecerdasan spritual. Spritualitas berkaitan keyakinan akan keberadaan Allah SWT yang akan mempengaruhi kondisi psikis seseorang sehingga akan melahirkan perilaku. Kompetensi keberagamaan atau agama akan membawa perilaku yang baik bagi manusia.

Beberapa hasil penelitian menemukan bahwa kompetensi keberagamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terbentuknya perilaku kerja, seperti penelitian Weber (Ancok, 1994) yang meneliti hubungan etos kerja dengan agama. Weber menemukan bahwa agama (kompetensi keberagamaan) ternyata mampu membangun dan meningkatkan kekuatan kerja serta motivasi menuju kenyataan yang riil. Lebih lanjut Weber mengatakan bahwa ada hubungan langsung antara sistem nilai suatu agama dengan kegairahan bekerja para pemeluk agama. Demikian pula Suliswiyadi, (2011) mengatakan bahwa pendidikan agama dapat membentuk akhlak budi pekerti yang baik atau perilaku yang baik.

2.7. PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian terdahulu yang diuraikan menjadi dasar dalam penelitian ini untuk menentukan variabel penelitian. Adapun penelitian terdahulu yang dimaksud dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Prisma Astuti (2009) dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal Dan Non Formal Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Lampung”.

Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Lampung yang berjumlah 675 orang. Pengujian yang dilakukan adalah uji validitas dan reliabilitas serta pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi binary untuk mengetahui nilai regresi.

Hasil penelitian berdasarkan analisis regresi menemukan bahwa pendidikan non-formal tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja PNS di lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Lampung sedangkan pendidikan formal memberikan pengaruh sebesar 0,141. Oleh karena itu, disarankan kepada Sub-Bagian Pengembangan SDM di Sekretariat Daerah Propinsi Lampung untuk membuat suatu program peningkatan kecakapan PNS, dengan memberi kesempatan kepada PNS yang masih berkualifikasi SMA yang kinerjanya cukup bagus untuk melanjutkan pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi minimal S1 dengan biaya dari Pemerintah Daerah Propinsi Lampung.

2. Masruhi Kamidin (2010). "Pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai sekretariat daerah Kabupaten Bantaeng".

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi sumberdaya manusia yang terdiri atas: tingkat pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, dan penguasaan teknologi terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian menemukan bahwa secara simultan kompetensi pegawai meliputi tingkat pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja,

dan penguasaan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan faktor yang dominan pengaruhnya adalah tingkat pengetahuan pegawai.

3. Farhad Nejadirani, and Farokh Ghorbani Namvar, 2011. “*Examining the Effects of Intellectual Capitals Management on Organizational Performance: The Case Study*”.

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh *intellectual capital* terhadap kinerja organisasi kantor perpajakan di Provinsi Khorasan Utara. Penelitian ini menggunakan kerangka teoritis Kaba & Sira untuk mengukur variabel *independen* (manajemen *intellectual capital*) dan kerangka teoritis Bidah & Goldsmith untuk mengukur variabel *dependen* (kinerja organisasi). Penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov*, serta parametrik *statistik regresi linier tes analisis* sederhana.

Hasil Penelitian menemukan bahwa manajemen *intellectual capital* berpengaruh terhadap kinerja Kantor Perpajakan di Provinsi Khorasan utara.

4. Wasim ul Rehman, 2011. “*Intellectual capital performance and its impact on corporate performance: an empirical evidence from modaraba sector of Pakistan*”.

Tujuan penelitian untuk menguji kinerja *intelektual capital* dari 12 perusahaan Modaraba dan dampaknya terhadap kinerja perusahaan dan menguji kinerja dari tiga komponen utama dari VAICTM yaitu *human capital efficiency (HCE)*, *capital efisiensi struktural (SCE)* dan modal

kerja efisiensi (CEE) dengan menggunakan analisis prediktif: *value added intellectual coefficients* (VAIC™).

Hasil penelitian menemukan bahwa: efisiensi *human capital* (HCE) memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja keuangan (REO dan EPS) perusahaan modaraba, sedangkan dua komponen VAIC™ yaitu (SCE dan CEE) juga memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja keuangan perusahaan modaraba.

5. Muhammad Khaliq, 2011. "*Role of intellectual capital on the organizational performance of electrical and electronic SMEs in Pakistan*".

Tujuan penelitian untuk menguji hubungan *intellectual capital* dengan kinerja organisasi UKM listrik dan elektronik yang beroperasi di sektor manufaktur di Pakistan Penelitian ini dilakukan di dua kota dari "Golden Tri Angle" yaitu Gujrat dan Gujranwala di Pakistan, dengan menggunakan metode *korelasi pearson and multiple regresi*.

Hasil penelitian menemukan bahwa *intellectual capital* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja UKM listrik dan elektronik di Gujrat dan Gujranwala. Hasilnya tidak mengejutkan karena dampak *intellectual capital* pada kinerja organisasi dapat bervariasi dari satu organisasi ke organisasi lainnya.

6. Roxanne Helm Stevens, 2012. "*Comparison and association of intellectual capital: an investigation and measurement of the value of*

intellectual capital assets and their contribution to stakeholder perception within the framework of higher education”.

Penelitian tentang *intangible assets* dibidang pendidikan belum banyak mendapatkan kajian. Penelitian ini ingin mengkaji bagaimana persepsi pimpinan terhadap *assets intellectual capital* dan bagaimana kontribusinya untuk bidang pendidikan (perguruan tinggi), dengan menggunakan metode deskriptif dan relasional.

Hasil penelitian menemukan bahwa komponen *intellectual capital* yang terdiri dari *human capital, structural capital, and relasional capital* saling berhubungan. Penelitian ini juga melahirkan informasi awal mengenai interaksi *intellectual capital*, kemampuan organisasi, dan persepsi pemangku kepentingan.

7. Darius Shyafary, 2012. “Pengaruh kepuasan kerja dan *self-effecacy* terhadap komitmen organisasional dan kinerja dosen Universitas Swasta di Propinsi Kalimantan Timur”.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan *self-effecacy* terhadap komitmen organisasional, 2) untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan *self-effecacy* terhadap kinerja dosen, dan 3) untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja dosen.

Hasil penelitian menemukan bahwa: 1) kepuasan kerja dan *self-effecacy* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, 2) kepuasan kerja dan *self-effecacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja

dosen, dan 3) komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

8. Sigit Hermawan, 2012. “Peran, pengelolaan, dan pemberdayaan *intellectual capital*, serta perbaikan praktik bisnis industry farmasi”.

Tujuan penelitian untuk menganalisis peran, pengelolaan, dan pemberdayaan *intellectual capital*, serta perbaikan praktik bisnis industry farmasi.

Hasil penelitian menemukan bahwa: 1) peran *intellectual capital* bagi perusahaan farmasi dapat menunjang kegiatan operasional, inovasi, meningkatkan kinerja, daya saing, dan kesejahteraan. 2) pemberdayaan *intellectual capital* dapat dilakukan melalui CICM model 3) perbaikan praktik bisnis industry farmasi dapat dilakukan dengan pengelolaan *intellectual capital* berbasis etika dan moral serta adanya dukungan dari *stakeholder*.

9. Yung-Chieh Chien, 2013: “*The effects of organizational performance on the intellectual capital accumulation of Taiwan-listed biotechnology companies: Organizational citizen behavior as a moderator*”.

Tujuan penelitian untuk memverifikasi efek akumulasi *intellectual capital* melalui perilaku karyawan terhadap kinerja perusahaan bioteknologi Taiwan, dengan menggunakan metode *structural equation Modeling* (SEM) dan analisis faktor *konfirmatori* (CFA).

Hasil penelitian menemukan bahwa verifikasi praktek bisnis di perusahaan bioteknologi Taiwan yang terdaftar: Interaksi antara

akumulasi modal intelektual yang sehat dan perilaku warga organisasi memengaruhi kinerja organisasi perusahaan bioteknologi Taiwan yang terdaftar secara positif dan signifikan.

10. Asghar Zomorrodian, 2014. “*Strategic human capital: approaches & models for achieving organizational long-term competitiveness and sustainability*”.

Tujuan penelitian untuk menguji hubungan dan peran *human Resource* (HR) dan *human capital* (HC) dalam menciptakan keunggulan kompetitif dan meningkatkan kinerja organisasi, dengan menggunakan metode komparatif.

Hasil penelitian menemukan bahwa: 1) *human capital* lebih fleksibel dan mendasar dibandingkan dengan konvensi *human Resource* (HR), 2) *human capital* menjadi aset yang sangat berharga bagi organisasi karena dapat menciptakan keunggulan kompetitif dan *performance* organisasi, 3) dukungan organisasi terhadap pengembangan potensi *human capital* belum optimal.

11. Zhou Sen, et al. 2014. “*How Intellectual Capital Reduces Stress on Organizational Decision Making Performance: the Mediating Roles of Task Complexity and Time Pressure*”.

Penekanan penelitian adalah pengembangan model persamaan struktural untuk menganalisis hubungan antara *intellectual capital*, kompleksitas tugas, tekanan waktu dan kinerja pengambilan keputusan, dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM).

Hasil penelitian menemukan bahwa: 1). modal manusia, modal internal dan modal eksternal saling mempengaruhi satu sama lain, 2). ketika menghadapi stres organisasi, *intellectual capital* memainkan fungsi yang berbeda dalam mengurangi kompleksitas tugas, tekanan waktu, pengambilan keputusan, dan 3). modal manusia memiliki dampak kuat pada penurunan kompleksitas tugas dibandingkan dengan tekanan waktu.

12. Muhammad Rusydi (2014), “Pengaruh kepemimpinan dan pemberdayaan terhadap kompetensi dan prestasi kerja dosen Kopertis Wilayah IX di Kota Makassar”.

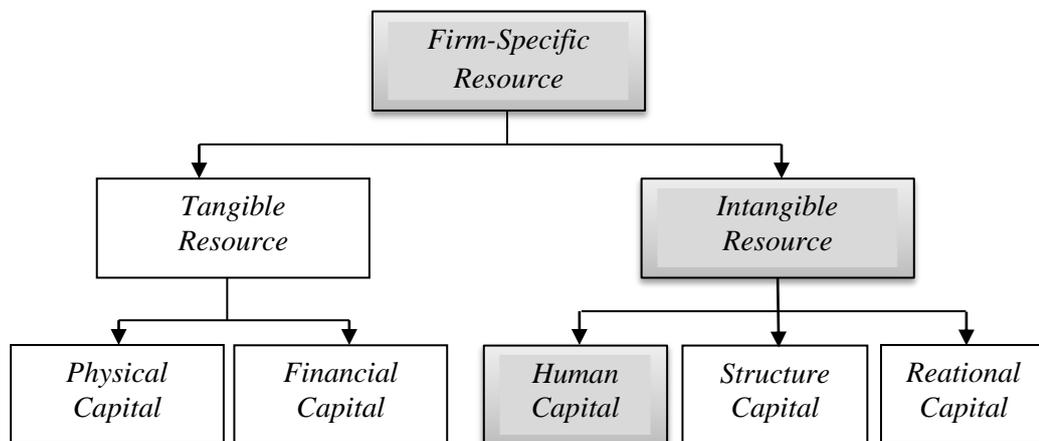
Hasil penelitian menemukan bahwa: 1) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi dosen negeri di perguruan tinggi swasta, 2) pemberdayaan tidak berpengaruh terhadap kompetensi dosen negeri di perguruan tinggi swasta, 3) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dosen negeri di perguruan tinggi swasta, 4) pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dosen negeri di perguruan tinggi swasta, 5) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dosen negeri di perguruan tinggi swasta, 6) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dosen melalui kompetensi, dan 7) pemberdayaan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja dosen melalui kompetensi.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Dinamika *Human Resource Development* (HRD) di tandai adanya pergeseran tipe masyarakat dari masyarakat industrialis yang berbasis *tangible assets* menuju masyarakat berpengetahuan yang berbasis *intangible assets*. Sehingga pada tahun 2000-an kajian-kajian tentang kinerja organisasi mulai diarahkan pada sumber daya organisasi yang bersifat *intangible assets* melalui peran *human capital*. Model pengembangan kinerja organisasi dan individu dalam *Resource Based-Theory* (RBT) hasil modifikasi Nothnagel (2008), dapat dijelaskan pada gambar berikut:



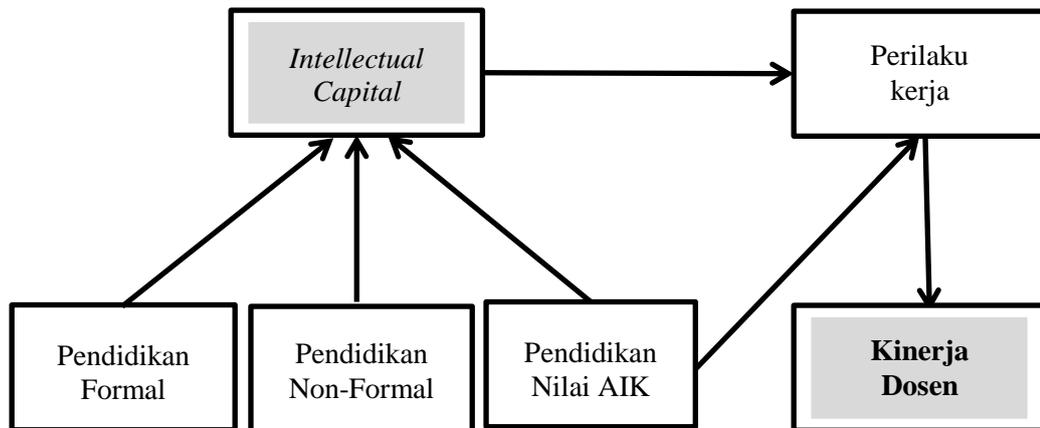
Gambar 3.1 : Skema kategorisasi *firm resource* dalam RBT

Sumber : Hasil modifikasi Nothnagel, (2008).

Skema ini menggambarkan bahwa secara spesifik suatu organisasi pada dasarnya memiliki dua sumber daya, yaitu: *pertama tangible resource*, dimana kinerja organisasi dari aspek *tangible resource* dapat diukur dari kinerja *physical capital* dan *financial capital*. *Kedua intangible resource*, dimana

kinerja organisasi dari aspek *tangible resource* dapat diukur dari kinerja *human capital, structure capital and relational capital*.

Penelitian ini mengkaji *intangible resource* dengan tiga ukuran kinerja, yaitu: 1) *human capital*, 2) *structure capital*, dan 3) *relasional capital*. Dari ketiga ukuran *intangible resource* maka kajian lebih fokus pada aspek *human capital* yang dianggap memiliki relevansi dengan topik kajian. Menurut *The Human Capital Theory* (Becker, 1964), bahwa *Human Resource Development* (HRD) merupakan investasi jangka panjang suatu organisasi yang perlu dijaga, dibina dan dikembangkan. Selanjutnya *The Intangible Perspective Theory*, (Andriessen, 2004), menjelaskan bahwa investasi *Human Resource Development* (HRD) bertujuan untuk meningkatkan *intellectual capital the human capital* yang dapat dilakukan melalui proses pelatihan dan pengembangan. Sehingga penelitian ini melakukan modifikasi skema kategorisasi *firm resource* dalam pengembangan *intellectual capital the human capital* dengan memasukkan variabel pendidikan formal, pendidikan non-formal dan pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah. Ketiga variabel inilah yang dianggap sebagai upaya yang dapat dilakukan dalam pengembangan *intellectual capital* khususnya di lingkungan Perguruan Tinggi sehingga dapat menghasilkan perilaku kerja dan kinerja yang baik. Modifikasi skema kategorisasi *firm resource* dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.2 : Hasil Modifikasi Skema kategorisasi *firm resource*
 Sumber : Edi Jusriadi, (2016).

Telaah literatur dan hasil-hasil penelitian terdahulu menjadi acuan dalam membangun kerangka konseptual yang selanjutnya akan diuji dalam penelitian ini. Gambaran kerangka konseptual yang menghubungkan variabel pendidikan formal, pendidikan non-formal, pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah dalam mendukung *intellectual capital*, perilaku kerja dan kinerja tridharma dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah dijelaskan pada gambar 3.2.

Pendidikan formal menurut Miner (1992), lebih bersifat pengembangan dimensi ideografik, yaitu pengembangan individu untuk mencapai tujuan individu, sehingga lebih berorientasi pada bagaimana individu mampu memecahkan *knowledge problems*. Beberapa hasil penelitian telah membuktikan bahwa pendidikan formal berpengaruh signifikan terhadap pengembangan *intellectual capital* seperti hasil penelitian Carruso, (1999) dan Dharma (Sutrisno, 2011), menemukan bahwa kecerdasan intelektual menjadi ukuran kesuksesan individu dalam pekerjaan. Demikian pula, Kamidin, (2010),

menemukan bahwa variabel yang dominan memengaruhi prestasi kerja adalah tingkat pengetahuan yang diperoleh melalui pendidikan formal.

Pendidikan non-formal tercermin dari keikutsertaan dosen dalam kegiatan pelatihan, seminar, workshop, lokakarya dan kegiatan pengembangan *skill* lainnya. Beberapa hasil penelitian telah membuktikan bahwa pendidikan non-formal berpengaruh terhadap pengembangan *intellectual capital* seperti hasil penelitian Goleman (1995), yang menemukan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) hanya berpengaruh 20% terhadap kesuksesan individu dan 80% ditentukan faktor lainnya. Demikian pula, Kamidin (2010) menemukan bahwa *skill* yang diperoleh melalui pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai.

Pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan pengamalan nilai-nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah dalam bentuk pembinaan aqidah, pembinaan ibadah, pembinaan akhlak dan makna hidup. Hal yang baru dalam penelitian ini adalah variabel pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah yang secara teoritik dan empirik belum banyak dibuktikan kontribusinya dalam mendukung pengembangan *intellectual capital*, perilaku kerja dan kinerja.

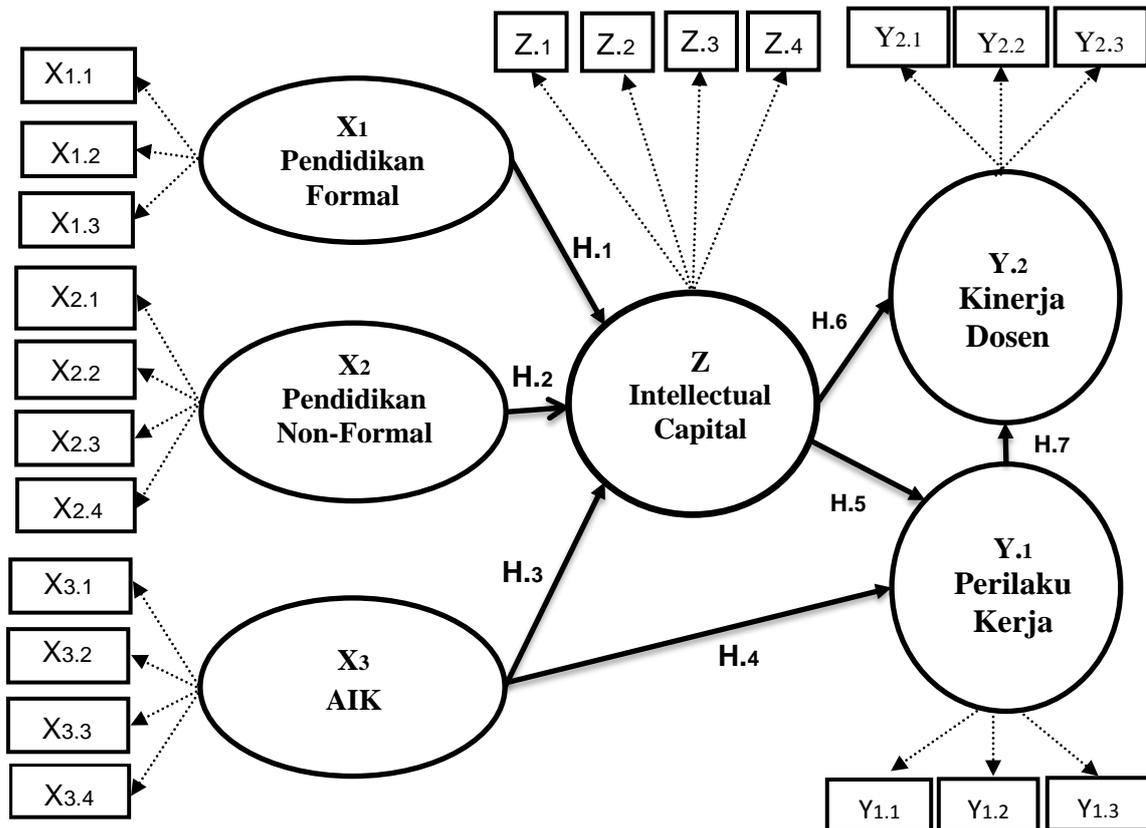
Intellectual capital adalah kompetensi dosen baik kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian. Beberapa hasil penelitian membuktikan bahwa *intellectual capital* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, antara lain penelitian yang dilakukan Farhad *et al.*, (2011), menemukan bahwa *intellectual capital* berpengaruh terhadap kinerja pegawai,

Kamidin (2010), menemukan bahwa secara simultan kompetensi pegawai seperti tingkat pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja dan penguasaan teknologi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Sementara Lestari As (2014), juga menemukan bahwa kompetensi dosen memiliki hubungan positif signifikan dengan kinerja dosen. Demikian pula temuan Muhammad Rusydi (2014), bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dosen negeri di Perguruan Tinggi Swasta Kota Makassar.

Kinerja dosen merupakan suatu isu yang sangat menarik untuk diteliti seiring dengan tuntutan profesionalisme, regulasi yang semakin ketat dan sering berubah-ubah. Kajian tentang kinerja dosen ini dilakukan dengan beberapa alasan, yaitu: (1) dosen adalah *human capital* bagi perguruan tinggi, (2) dosen memiliki peran ganda dalam proses pendidikan, (3) dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, (4) kinerja tridharma dosen bukanlah suatu hal yang final dan tidak dapat diperbaiki dan (5) tugas dosen tidak sekedar *transfer of knowledge* tetapi harus mampu mengajak, mendidik dan membina. Sehingga untuk mencapai kinerja yang baik dibutuhkan dosen yang profesional yang memiliki kompetensi dan kemampuan manajemen.

Maister 1997 (Hasan, 2003), menyatakan bahwa profesionalisme bukan hanya sekedar seseorang memiliki kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosi, tetapi lebih merujuk pada perilaku kerja dari seseorang dalam suatu organisasi.

Hubungan dan kontribusi antar variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada kerangka konseptual berikut:



Gambar 3.3 : Model Kerangka Konseptual Variabel Penelitian

3.2. Rumusan Hipotesis

Berdasarkan uraian rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Pendidikan formal berkontribusi signifikan dalam mendukung pengembangan *intellectual capital* dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan.

2. Pendidikan non-formal berkontribusi signifikan dalam mendukung pengembangan *intellectual capital* dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan.
3. Pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah berkontribusi signifikan dalam mendukung pengembangan *intellectual capital* dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan.
4. Pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah berkontribusi signifikan dalam mendukung perilaku kerja dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan.
5. *Intellectual capital* berkontribusi signifikan dalam mendukung perilaku kerja dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan.
6. *Intellectual capital* berkontribusi signifikan dalam mendukung kinerja dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan.
7. Perilaku kerja berkontribusi signifikan dalam mendukung kinerja dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Jenis dan Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah penelitian penjelasan (*explanatory*) hasil uji hipotesis terkait variabel pendidikan formal, pendidikan non-formal, pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah, *intellectual capital*, perilaku kerja dan kinerja dosen.

Penelitian ini menggunakan metode survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Responden dalam penelitian ini adalah dosen tetap pada 10 Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan.

4.2. Tempat dan Waktu Penelitian

4.2.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan pada 10 Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan, yaitu: (1) Universitas Muhammadiyah Makassar di Kota Makassar, (2) STKIP Muhammadiyah Bulukumba di Kabupaten Bulukumba, (3) STKIP Muhammadiyah Barru di Kabupaten Barru, (4) STIP Muhammadiyah Sinjai di Kabupaten Sinjai, (5) STIKES Muhammadiyah Sidrap di Kabupaten Sidrap, (6) STISIP Muhammadiyah Sinjai di Kabupaten Sinjai, (7) AKPER Muhammadiyah Makassar di Kota Makassar, (8) AKBID Muhammadiyah Makassar di Kota Makassar, (9) Akademi Kesehatan Lingkungan Muhammadiyah

Makassar di Kota Makassar, (10) AKTEK Radiodiagnostik & Radioterapi Muhammadiyah di Kota Makassar.

4.2.2. Waktu Penelitian

Proses pengumpulan, pengolahan dan analisa data dilakukan selama 8 bulan dimulai bulan Januari sampai dengan bulan Agustus 2016.

4.3. Populasi dan Sampel

4.3.1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah dosen tetap pada sepuluh Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan dibawah koordinasi Kopertis Wilayah IX Sulawesi sebanyak 693 orang dosen.

4.3.2. Teknik Sampling dan Ukuran Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diamati dalam penelitian, karena populasi yang diamati relatif besar. Maka untuk memenuhi sifat representatif sampel terhadap populasi maka penarikan sampel dapat dilakukan dengan menggunakan *proportional random sampling*, artinya bahwa sampel dalam penelitian ini adalah dosen tetap proporsional pada masing-masing Perguruan Tinggi, Sekolah Tinggi dan Akademi yang dijadikan tempat penelitian. Penentuan jumlah sampel didasarkan pada rumus Slovin dalam Umar, (2001).) dengan presisi 7% sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi (693)

e = Presentase batas toleransi (presisi) dengan signifikansi 7%

Berdasarkan rumus tersebut ditetapkan jumlah dosen sebagai sampel dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$n = \frac{693}{1 + 693 (0,07)^2}$$

$$n = \frac{693}{1 + 693 \times 0,0049}$$

$$n = \frac{693}{1 + 3.3957}$$

$$n = \frac{693}{4.3957} = 158 \text{ orang}$$

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 158 orang dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah. Sehingga jumlah sampel ini telah memenuhi asumsi *structural equation models* (SEM) tentang kriteria sampel yang sesuai antara 100 sampai 200 (Hair *et al.*, 2006) Selanjutnya distribusi sampel setiap Perguruan Tinggi Muhammadiyah yang menjadi tempat penelitian dapat ditentukan dengan menggunakan rumus :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n \quad (\text{Nazir, 1999:365})$$

Dimana n_i = sampel, N_i = populasi, N = jumlah populasi, n = jumlah sampel. Berdasarkan hasil perhitungan maka distribusi sampel dari setiap Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM) dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.1 :Distribusi Sampel

No	Perguruan Tinggi Muhammadiyah	Populasi	Sampel
1	Universitas Muhammadiyah Makassar	497	113
2	STKIP Muhammadiyah Bulukumba	32	7
3.	STKIP Muhammadiyah Barru	7	2
4.	STIP Muhammadiyah Sinjai	31	7
5.	STISIP Muhammadiyah Sinjai	37	8
6.	STIKES Muhammadiyah Sidrap	35	8
7.	AKPER Muhammadiyah Makassar	17	4
8.	AKBID Muhammadiyah Makassar	21	5
9.	AKL Muhammadiyah Makassar	6	2
10	ATRO Muhammadiyah Makassar	10	2
Jumlah		693	158

Sumber : PDPT: Hasil olah data, 2016

4.4. Metode Pengumpulan Data

4.4.1. Metode Telaah Literatur

Telaah literatur bertujuan untuk menganalisis studi atau riset terdahulu tentang teori dan konsep dasar yang terkait dengan penelitian dan teori yang digunakan.

4.4.2. Kuesioner

Kuesioner adalah proses pengumpulan data dari responden (dosen) terkait upaya pengembangan *intellectual capital* dosen melalui proses pendidikan formal, pendidikan non-formal, pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah, perilaku kerja dan kinerja dosen.

4.5. Jenis dan Sumber Data

4.5.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan bersifat kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka – angka (*numeric*) dari hasil kuesioner.

4.5.2. Sumber Data

Sumber data, yaitu data primer yang bersumber dari hasil kuesioner dan data sekunder yang bersumber dari dokumen – dokumen, jurnal, buletin, majalah, internet dan informasi tertulis lainnya yang mempunyai kaitan langsung dengan masalah yang diteliti.

4.6. Pengukuran Data

Pengukuran data *dilakukan dengan menggunakan aras pengukuran ordinal dengan skala likert rentang lima. Skala likert* bertujuan untuk memberikan ruang pada responden dalam memberikan tanggapan atau jawaban atas pertanyaan/pernyataan yang disampaikan melalui kuesioner. Alternatif jawaban dan skor dalam kuesioner meliputi:

- | | |
|------------------------|--------|
| 1. Sangat Tidak Setuju | Skor 1 |
| 2. Tidak Setuju | Skor 2 |
| 3. Kurang Setuju | Skor 3 |
| 4. Setuju | Skor 4 |
| 5. Sangat Setuju | Skor 5 |

4.7. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel adalah suatu defenisi yang diberikan dengan cara memberi arti atau menspesifikasikan untuk menghindari

ambiguitas terhadap variabel penelitian. Tujuan dibuatnya definisi operasional variabel adalah agar variabel dapat diukur dengan menggunakan instrumen, sehingga variabel perlu diberi batasan (Notoadmodjo, 2010). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Pendidikan Formal (Studi Lanjut)

Pendidikan formal adalah suatu proses pengembangan kemampuan atau perilaku ke arah yang diinginkan yang dilakukan pada suatu lembaga tertentu, dalam jangka waktu tertentu dan untuk mendapatkan kualifikasi akademik tertentu. Kualifikasi akademik dosen merefleksikan kemampuan yang dipersyaratkan bagi dosen untuk melaksanakan tugas sebagai pendidik pada jenjang, jenis dan satuan pendidikan atau mata kuliah yang diampu.

Indikator pendidikan formal dalam penelitian ini merujuk pada Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 7, dan pendapat Hasibuan (2003:54), sebagai berikut:

Tabel 4.2: Indikator dan skala pengukuran pendidikan formal

No	Indikator Variabel	Simbol Indikator (X ₁)	Skala Pengukuran
1.	Jenjang Pendidikan	X _{1.1}	1 – 5
2.	Bidang Ilmu	X _{1.2}	1 – 5
3.	Keadilan dan Penghargaan	X _{1.3}	1 – 5

Sumber : Desain Kuesioner, 2016.

2. Pendidikan Non-Formal (Pelatihan)

Pendidikan non-formal adalah suatu proses yang dilakukan untuk mengembangkan keterampilan untuk suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Pendidikan non-formal bertujuan untuk membantu individu memecahkan *skill problems* dan lebih bersifat untuk memenuhi kebutuhan organisasi akan kompetensi tertentu.

Indikator pendidikan non-formal dalam penelitian ini merujuk pendapat Cherrington (1995:358) dan As'ad (1987:73), sebagai berikut:

Tabel 4.3: Indikator dan skala pengukuran pendidikan non-formal

No	Indikator Variabel	Simbol Indikator (X ₂)	Skala Pengukuran
1.	Kurikulum	X _{2.1}	1 – 5
2.	Metode Pelatihan	X _{2.2}	1 – 5
3.	Kompetensi Yang diharapkan	X _{2.3}	1 – 5
4.	Waktu Pelatihan	X _{2.4}	1 – 5

Sumber : Desain Kuesioner, 2016.

3. Pendidikan Nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah (Baitul Arqam)

Baitul Arqam adalah suatu bentuk pendidikan karakter yang bertujuan untuk memberikan pemahaman kepada dosen tentang nilai-nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah dan diharapkan dapat mengamalkannya dalam melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi dan dalam segala aspek kehidupan. Kegiatan baitul arqam sifatnya wajib diikuti dosen dan karyawan dalam lingkup Perguruan Tinggi Muhammadiyah.

Indikator pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah dalam penelitian ini merujuk pada Buku Pedoman Hidup Warga Muhammadiyah hasil keputusan Muktamar Muhammadiyah tahun (2000) dan pendapat Zohar dan Marshall (2001), sebagai berikut:

Tabel 4.4: Indikator dan skala pengukuran AIK

No	Indikator Variabel	Simbol Indikator (X ₃)	Skala Pengukuran
1.	Pembinaan Aqidah	X _{3.1}	1 – 5
2.	Pembinaan Ibadah	X _{3.2}	1 – 5
3.	Pembinaan Akhlak	X _{3.3}	1 – 5
4.	Mu'amalah/Makna Hidup	X _{3.4}	1 – 5

Sumber : Desain Kuesioner, 2016.

4. *Intellectual Capital*

Intellectual capital adalah tingkat kemampuan yang dimiliki seorang dosen baik yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Indikator *intellectual capital* dalam penelitian ini merujuk pada UU No. 14 Tahun 2005, UU No. 20 Tahun 2003 dan pendapat Spencer dan Spencer (1993), sebagai berikut:

Tabel 4.5: Indikator dan skala pengukuran *intellectual capital*

No	Indikator Variabel	Simbol Indikator (Z ₁)	Skala Pengukuran
1.	Kompetensi Pedagogik	Z _{1.1}	1 – 5
2.	Kompetensi Profesional	Z _{1.2}	1 – 5
3.	Kompetensi Sosial	Z _{1.3}	1 – 5
4.	Kompetensi Kepribadian	X ₄	1 – 5

Sumber : Desain Kuesioner, 2016.

5. Perilaku Kerja

Perilaku kerja adalah segala tindakan dosen dalam institusi yang dikategorikan ke dalam dua dimensi, yaitu: *pertama* dosen yang mampu mengelola diri sendiri, memiliki pemikiran kritis, aktif dan bertanggungjawab dalam institusi. *Kedua* dosen yang mempunyai perilaku ketergantungan, tidak berfikir kritis dan pasif dalam institusi.

Indikator perilaku kerja dalam penelitian ini merujuk pada pendapat Robbins (2003), sebagai berikut:

Tabel 4.6: Indikator dan skala pengukuran perilaku kerja

No	Indikator	Simbol (Y ₁)	Skala Pengukuran
1.	Motivasi/ <i>Effort</i>	Y _{1.1}	1 – 5
2.	<i>Individual Attributes</i>	Y _{1.2}	1 – 5
3.	Lingkungan Kerja	Y _{1.3}	1 – 5

Sumber : Desain Kuesioner, 2016.

6. Kinerja Dosen

Kinerja dosen adalah kualitas hasil kerja dosen dengan memanfaatkan seluruh potensi yang ada pada dirinya maupun yang disiapkan oleh lingkungan kerjanya sehingga bisa bekerja secara efektif dan efisien.

Indikator kinerja dosen dalam penelitian ini merujuk pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005; Blumberg dan Pringle (1982:565), Bernardin (1993:75), sebagai berikut:

Tabel 4.7: Indikator dan skala pengukuran kinerja dosen

No	Indikator	Simbol (Y2)	Skala Pengukuran
1.	Pendidikan dan Pengajaran	Y2.1	1 – 5
2.	Penelitian dan Publikasi Ilmiah	Y2.2	1 – 5
3.	Pengabdian kepada masyarakat dan Kegiatan Penunjang	Y2.3	1 – 5

Sumber : Desain Kuesioner, 2016.

4.8. Pengujian Instrumen Penelitian

Kuntoro (2011) menyatakan bahwa suatu instrumen dapat digunakan untuk pengumpulan data apabila telah diuji tingkat kesahihan dan keandalan. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

1. Uji Validitas (kesahihan)

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kesahihan suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang akan diukur (Sugiyono, 2012). Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel.

Validitas instrumen dalam penelitian ini diukur dengan validitas isi yang berarti sejauh mana item-item dalam skala mencakup keseluruhan kawasan isi obyek yang akan diukur. Solimun, (2002) menyatakan bahwa validitas suatu instrumen dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi (r) pada taraf signifikansi $< 0,05$, sehingga apabila nilai koefisien korelasi $< 0,05$, maka instrumen dianggap valid.

2. Uji Realibilitas (keandalan)

Uji realibilitas dilakukan untuk mengetahui indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya dan hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Menurut Malhotra (dalam Sugiyono 2012), “Instrumen pengukuran dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach* $\geq 0,60$.

Uji validitas dan reliabilitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan melalui uji coba instrumen terhadap beberapa responden. Apabila hasil uji coba instrumen menunjukkan nilai koefisien korelasi *Product Moment Pearson* (r) ≥ 0.3 , dan nilai *Alpha Cronbach* $\geq 0,60$ maka validitas dan reliabilitas instrumen terpenuhi.

4.9. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menekankan pada pendekatan kuantitatif dalam melakukan analisis data. Maka metode analisis data yang digunakan dikelompokkan menjadi dua, yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.

1. Analisis statistik deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel penelitian, tanpa menarik generalisasi. Data yang telah dikumpulkan selanjutnya ditabulasi dalam tabel dan dilakukan pembahasan secara deskriptif. Ukuran deskriptif adalah pemberian angka, baik dalam jumlah responden (orang) beserta nilai rata-rata jawaban responden maupun prosentase.

2. Analisis statistik inferensial

Analisis statistik inferensial menjelaskan kontribusi variabel pendidikan formal, pendidikan non-formal, pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah dalam mendukung *intellectual capital* demikian pula kontribusi *intellectual capital* dan perilaku kerja dalam mendukung kinerja dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah.

Structural Equation Modeling (SEM) merupakan model terintegrasi antara analisis faktor, model structural dan analisis path, (Solimun, 2002) yang dapat digunakan untuk menjelaskan kontribusi antar variabel penelitian. Langkah-langkah operasional *Structural Equation Modeling* (SEM), (Hair *et al.*,1998; Solimun, 2002) sebagai berikut:

1. Mengembangkan model teoritis.

Pengembangan model teoritis membutuhkan serangkaian eksplorasi ilmiah melalui telaah pustaka guna mendapatkan justifikasi atas model teoritis yang akan dikembangkan. *Structural Equation Modeling* (SEM) digunakan dalam penelitian ini bukan untuk menghasilkan sebuah model, tetapi digunakan untuk mengkonfirmasi model teoritis melalui data empirik.

2. Mengkonstruksi diagram path

Pengembangan diagram path merupakan langkah kedua setelah mendapatkan model teoritis yang dapat digambarkan dalam diagram path untuk mempermudah mengetahui hubungan antar variabel yang akan diuji. Konstruksi yang dibangun dalam diagram path dapat

dibedakan dalam dua bagian, yaitu : konstruk eksogen (*exogenous constructs*) dan konstruk endogen (*endogenous constructs*).

3. Mengkonversi diagram path kedalam persamaan struktural dan model pengukuran ke dalam model matematis.

Langkah ketiga dalam penggunaan *Structural Equation Modeling* (SEM) adalah mengkonversi persamaan yang diperoleh dari diagram path ke dalam: 1) persamaan struktural yang dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas antar konstruk, 2) persamaan model pengukuran dengan terlebih dahulu harus ditentukan variabel yang mengukur konstruk dan menentukan serangkaian matriks yang menunjukkan korelasi yang dihipotesiskan antar konstruk.

4. Menilai kemungkinan munculnya problem indentifikasi

Permasalahan identifikasi model pada prinsipnya menunjukkan ketidakmampuan dari model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi, sehingga apabila setiap kali estimasi dilakukan muncul permasalahan identifikasi, maka sebaiknya model dipertimbangkan ulang dengan mengembangkan lebih banyak konstruk.

5. Evaluasi model

Evaluasi model bertujuan untuk mengidentifikasi kembali hasil estimasi oleh program AMOS dengan menilai: 1) ukuran sampel, 2) asumsi normalitas, 3) evaluasi atas *outliers*.

6. Evaluasi kriteria *goodness-of-fit* (GOF)

Langkah ini dilakukan untuk pengujian terhadap kesesuaian model melalui telaah terhadap berbagai kriteria *goodness-of-fit*. Evaluasi *goodness-of-fit* dapat dilakukan dengan melihat indeks kesesuaian dan *cut of value* dengan beberapa tingkatan (Hair *et al.*, 1998) sebagai berikut:

- a) Memperhatikan X^2 -*Chi-square* statistik, dimana model dipandang baik bila nilai *Chi-square*-Nya rendah. Artinya semakin rendah nilai *Chi-square*-Nya semakin baik model tersebut dan diterima berdasarkan probabilitas dengan *cut of value* sebesar $p > 0,05$.
- b) RMSEA (*the root mean square error of approximation*) yang menunjukkan *goodness-of-fit* yang dapat diharapkan bila model diestimasi dalam populasi (Hair *et al.*, 1995). Nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0,08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah *close fit* dari model itu berdasarkan *degrees of freedom*.
- c) GFI (*goodness of fit index*) merupakan ukuran non statistikal yang mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1,0 (*perfect fit*). Nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan sebuah *better fit*.
- d) AGFI (*adjusted goodness of fit index*), tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila AGFI mempunyai nilai sama dengan atau lebih besar dari 0,90.

- e) *Relative Chi-Square* (CMIN/DF) adalah *the minimum sample discrepancy function* (CMIN) dibagi dengan *degree of freedom* yang akan menghasilkan CMIN/DF dan umumnya digunakan sebagai salah satu indikator untuk mengukur tingkat fit-nya suatu model. Nilai X^2 relatif kurang dari 2,0 atau 3,0 adalah indikasi dari *acceptable fit* antara model dengan data.
- f) TLI (*tucker lewis index*) adalah sebuah *alternative incremental fit index* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah *baseline models*. Dimana nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah > 0.90 dan nilai yang mendekati 1 menunjukkan *a very good fit*.

7. Interpretasi dan modifikasi model

Tahapan terakhir dari proses penggunaan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) adalah melakukan interpretasi terhadap hasil analisis baik terhadap model struktural maupun terhadap analisis jalur. Tujuan akhir dari analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) pada prinsipnya adalah untuk mendapatkan model struktural.

BAB V

ANALISIS HASIL PENELITIAN

Bab V menjelaskan analisis hasil penelitian, yang berkaitan upaya pengembangan *intellectual capital* melalui jalur pendidikan formal, pendidikan non-formal, pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah, perilaku kerja dan kinerja dosen. Pembahasan diawali deskripsi Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan dan penjelasan karakteristik responden, selanjutnya dilakukan analisis konfirmatori untuk masing-masing variabel, analisis struktural yang telah dimodelkan dan pengujian terhadap hipotesis.

Proses pengumpulan data primer dilakukan melalui pendistribusian kuesioner kepada dosen tetap pada 10 Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan. Kuesioner yang diedarkan sebanyak 158 kuesioner, akan tetapi dalam proses pendistribusian dan pengumpulan kembali kuesioner terdapat 8 responden tidak mengembalikan dan 4 responden tidak mengisi kuesioner secara lengkap sehingga datanya tidak dapat dianalisis. Hasil kuesioner yang diolah dari 158 yang diedarkan hanya 146 kuesioner.

5.1. Gambaran Umum Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM) di Sulawesi Selatan

Muhammadiyah merupakan salah satu organisasi Islam di Indonesia yang berdiri pada tanggal 18 November 1912 M atau 8 Dzulhijjah 1330 H. Pendirian Muhammadiyah dilatarbelakangi keinginan untuk menegakkan ajaran islam yang murni, disamping situasi dan kondisi sosial budaya yang ada, dengan bercirikan semangat membangun tata sosial dan pendidikan

masyarakat yang lebih maju dan terdidik. Muhammadiyah berusaha menampilkan ajaran Islam yang bukan sekedar agama yang bersifat pribadi dan statis, tetapi bersifat dinamis dan berkedudukan sebagai sistem kehidupan manusia dalam segala aspeknya.

Dasar pendirian Muhammadiyah merupakan refleksi dari penerapan perintah Allah SWT dalam Al-Quran Surah Ali Imran ayat 104 yang artinya dan hendaklah ada diantara kamu segelogan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar; merekalah orang-orang yang beruntung. Gerakan Muhammadiyah senantiasa berusaha untuk menampilkan wajah Islam dalam wujud yang riil, kongkret, nyata, dapat dihayati, dirasakan dan dinikmati oleh umat sebagai *rahmatan lil'alamin* melalui nilai-nilai Al-Islam Kemuhammadiyah. Nilai-nilai Al-Islam Kemuhammadiyah diajarkan melalui kegiatan Baitul Arqam untuk dosen dan Darul Argam untuk mahasiswa yang berorientasi pada pembinaan idiologi keislaman dan kepemimpinan.

Perguruan Tinggi Muhammadiyah merupakan bagian dari amal usaha persyarikatan Muhammadiyah yang bergerak dalam bidang pengajaran dan pendidikan. Sebagai Perguruan Tinggi Muhammadiyah yang bertekad menjadikan "*Wacana Ke-ilmuan dan Ke-Islaman*", sebagai filosofi penyelenggaraan dan pengembangan Institusi Pendidikan Tinggi. Perguruan Tinggi Muhammadiyah dalam proses penyelenggaraannya memberi sentuhan pada sisi keagamaan, sehingga diharapkan Perguruan Tinggi Muhammadiyah

dapat menjadi kiblat pengembangan Ilmu Pengetahuan, Teknologi dan Sain (IPTEKS) yang Islami dan memberi arah perubahan.

Keberadaan Perguruan Tinggi Swasta khususnya Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Indonesia Timur banyak membantu pemerintah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) melalui pelayanan jasa pendidikan, kesehatan, keagamaan dan kegiatan sosial. Jumlah Perguruan Tinggi Muhammadiyah pada tahun 2015 sebanyak 177 Perguruan Tinggi Muhammadiyah di seluruh Indonesia, dari 177 Perguruan Tinggi Muhammadiyah ada 14,12% atau 25 PTM berada di pulau Sulawesi (Sulawesi Selatan, Utara, Tenggara, Tengah, Barat, dan Gorontalo), dari 25 PTM di pulau Sulawesi ada 76% berada di Sulawesi-Selatan. Perguruan Tinggi Muhammadiyah merupakan perguruan tinggi swasta terbanyak di bawah koordinasi Kopertis Wilayah IX khususnya Wilayah Sulawesi Selatan sebanyak 19 Perguruan Tinggi Muhammadiyah atau 9,74% dari seluruh Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kopertis IX Sulawesi yang terdiri dari 2 Universitas, 10 Sekolah Tinggi, dan 7 Akademi. Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM) yang telah terakreditasi institusi sebanyak 13 dengan klasifikasi 2 terakreditasi B, yaitu: Universitas Muhammadiyah Makassar dan Universitas Muhammadiyah Pare-Pare, 11 terakreditasi C, dan 6 belum terakreditasi Institusi.

Adapun jumlah Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan di bawah koordinasi Kopertis Wilayah IX Sulawesi, baik dalam bentuk

Sekolah Tinggi, Akademi, Politeknik, Institut, dan Universitas dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 5.1 : Jumlah PTM, Status Akreditasi, dan Jumlah Dosen,

No	PTM	Akreditasi Institusi	Jumlah Dosen
1	Universitas Muhammadiyah Makassar	B	497
2	Universitas Muhammadiyah Pare-Pare	B	146
3	STKIP Muhammadiyah Bone	-	90
4	STKIP Muhammadiyah Bulukumba	C	32
5	STKIP Muhammadiyah Enrekang	-	26
6	STKIP Muhammadiyah Sidrap/Rappang	-	33
7	STKIP Muhammadiyah Barru	-	7
8	STIE Muhammadiyah Palopo	-	49
9	STISIP Muhammadiyah Rappang	C	24
10	STIP Muhammadiyah Sinjai	C	31
11	STISIP Muhammadiyah Sinjai	C	37
12	STIKES Muhammadiyah Sidrap	C	37
13	AKPER Muhammadiyah Makassar	-	17
14	AKBID Muhammadiyah Makassar	C	21
15	AKBID Muhammadiyah Palopo	C	28
16	AKTEK Elektromedik Muhammadiyah Makassar	C	5
17	AKTEK Radiodiagnostik & Radioterapi Muhammadiyah Makassar	C	10
18	Akademi Analis Kesehatan Muhammadiyah Makassar	C	14
19	Akademi Kesehatan Lingkungan Muhammadiyah Makassar	C	6

Sumber : PDPT, Hasil Olah Data, 2016.

Perguruan Tinggi Muhammadiyah yang dijadikan tempat penelitian diklasifikasi dalam 3 (tiga) kelompok, yaitu: *pertama* kelompok Universitas yang diwakili Universitas Muhammadiyah Makassar. *Kedua* kelompok

Sekolah Tinggi yang diwakili STKIP Muhammadiyah Bulukumba, STKIP Muhammadiyah Barru, STIKES Muhammadiyah Sidrap, STISIP Muhammadiyah Sinjai, STIP Muhammadiyah Sinjai. *Ketiga* kelompok Akademi yang diwakili AKPER Muhammadiyah Makassar, AKBID Muhammadiyah Makassar, Akademi Kesehatan Lingkungan Muhammadiyah Makassar, dan AKTEK Radiodiagnostik & Radioterapi Muhammadiyah Makassar. Pemilihan kelompok Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM) sebagai tempat penelitian didasarkan pada kriteria: 1) daya saing institusi, 2) kualitas SDM (pendidikan), 3) jabatan fungsional, 4) sertifikasi, dan 5) kinerja Tridharma Perguruan Tinggi.

Penelitian ini akan menjabarkan sejarah berdirinya Perguruan Tinggi Muhammadiyah yang menjadi tempat penelitian sebagai berikut:

1. Universitas Muhammadiyah Makassar

Universitas Muhammadiyah Makassar didirikan pada tanggal 19 Juni 1963 sebagai cabang dari Universitas Muhammadiyah Jakarta. Pendirian Perguruan Tinggi ini adalah realisasi dari hasil Musyawarah Wilayah Muhammadiyah Sulawesi Selatan dan Tenggara ke-21 di Kabupaten Bantaeng. Pendirian tersebut didukung oleh Persyarikatan Muhammadiyah sebagai organisasi yang bergerak dibidang pendidikan dan pengajaran dakwah amar ma'ruf nahi munkar, lewat surat nomor : E-6/098/1963 tertanggal 22 Jumadil Akhir 1394 H/12 Juli 1963 M. Kemudian akte pendiriannya dibuat oleh notaries R. Sinojo Wongsowidjojo berdasarkan akta notaries Nomor : 71 tanggal 19 Juni 1963. Universitas Muhammadiyah

Makassar dinyatakan sebagai Perguruan Tinggi Swasta terdaftar sejak Oktober 1965.

Universitas Muhammadiyah dalam perkembangan telah memiliki 7 Fakultas, 21 Prodi dan Program Pascasarjana dibawah kepemimpinan Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE.,MM. Universitas Muhammadiyah Makassar beralamat di Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar.

2. STKIP Muhammadiyah Bulukumba

STKIP Muhammadiyah Bulukumba merupakan salah satu amal usaha Muhammadiyah yang bergerak dibidang pendidikan. STKIP Muhammadiyah Bulukumba berdiri pada tanggal 20 November 1966 dan mendapat izin operasional atau terdaftar berdasarkan surat keputusan No. 711995 pada tanggal 30 Oktober 1995.

STKIP Muhammadiyah Bulukumba dalam perkembangan telah memiliki 4 (empat) Program Studi yang beralamat di Jalan Ir Soekarno No 9 Kecamatan Ujung Bulu Kabupaten Bulukumba Propinsi Sulawesi Selatan.

3. STIP Muhammadiyah Sinjai

STIP Muhammadiyah Sinjai adalah salah satu Perguruan Tinggi swasta di Sulawesi Selatan dalam bentuk Sekolah Tinggi dibawah koordinasi Kopertis Wilayah IX Sulawesi. STIP Muhammadiyah Sinjai berdiri pada tanggal 14 Februari 2002 dengan Nomor SK PT 43D02002 dan Tanggal SK PT 7 November 2002.

STIP Muhammadiyah Sinjai dalam perkembangan telah memiliki 3 (tiga) Program Studi yang beralamat di Jalan Teuku Umar No 08 Biringere, Kabupaten Sinjai Propinsi Sulawesi Selatan.

4. STKIP Muhammadiyah Barru

STKIP Muhammadiyah Barru adalah salah satu Perguruan Tinggi Swasta di Sulawesi Selatan dalam bentuk Sekolah Tinggi dibawah koordinasi Kopertis Wilayah IX Sulawesi. STKIP Muhammadiyah Barru berdiri pada tanggal 5 Juni 1998 dengan Nomor SK PT 167DIKTIKEP1998 dan Tanggal SK PT 5 Juni 1998.

STKIP Muhammadiyah Barru baru memiliki 1 (satu) Program Studi, yaitu Bimbingan dan Konseling yang beralamat di Jalan KH Ahmad Dahlan No 1, Kabupaten Barru Propinsi Sulawesi Selatan.

5. STISIP Muhammadiyah Sinjai

STISIP Muhammadiyah Sinjai adalah salah satu Perguruan Tinggi swasta di Indonesia Timur yang berwujud Sekolah Tinggi, dinaungi oleh kemeristekdikti dan termasuk kedalam Kopertis Wilayah IX Sulawesi. STISIP Muhammadiyah Sinjai berdiri pada tanggal 7 Mei 2003 dengan Nomor SK PT 54DO2003 dan Tanggal SK PT 7 Mei 2003.

STISIP Muhammadiyah Sinjai dalam perkembangannya telah memiliki 2 (dua) program studi yaitu Ilmu Administrasi Negara dan Ilmu Pemerintahan yang beralamat di Jalan Teuku Umar No 08 Kelurahan Biringere Kecamatan Sinjai Utara Kabupaten Sinjai Propinsi Sulawesi Selatan.

6. STIKES Muhammaditah Sidrap

STIKES Muhammaditah Sidrap beralamat di Jl. Syarif Al Qadri No. 11 Pangkajene, Kabupaten Sidrap dengan jarak tempuh dari kota Makassar 170 Km. Pendirian STIKES Muhammaditah Sidrap digagas oleh: 1). Hj. Nurhaedah Mentong, sebagai penggagas utama dan penyandang dana, 2). dr. Bambang Roesmono, MM, sebagai ketua tim, 3). H. Abd. Rachman, Lc, Muh. Tahir, SKM. Mkes, Ishak Kenre, SKM, masing-masing sebagai anggota tim.

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) Muhammadiyah Sidrap didirikan berdasarkan SK Mendiknas RI nomor : 175/D/O/2009 tanggal 16 Oktober 2009 Miladiyah. STIKES Muhammadiyah Sidrap dalam perkembangannya baru memiliki 1 (satu) Program Studi.

7. AKPER Muhammadiyah Makassar

Akademi Keperawatan Muhammadiyah Makassar (AKPER) berawal dari Fakultas Keperawatan Universitas Muhammadiyah Makassar yang dibuka sejak Tahun 1984. Kemudian berdasarkan rekomendasi dari Kopertis Wilayah IX Sulawesi Nomor 1677/KOP.IX.N.92 pada tanggal 18 Mei 1992, maka terbit Surat Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 312/DIKTI/Kep/1992, tentang pemberian status terdaftar untuk Program D3 dengan dua Jurusan, yaitu Jurusan Keperawatan, Jurusan Hiperkes dan Keselamatan Kerja.

Akper Muhammadiyah Makassar berkedudukan di Makassar, hanya mengelola program studi Diploma III Keperawatan yang diperkuat dengan

SK Menkes RI No. HK.00.06.1.1.891, tanggal 28 Maret 1995, SK Menkes RI No. HK.00.06.1.1.891, tanggal 13 April 1999, SK Menkes RI H.K.03.2.4.1.1.00219, tanggal 26 Januari 2001. Akademi Keperawatan Muhammadiyah Makassar beralih pembinaan dari DEPKES ke DIKTI dengan SK No. 154 / D / T / 2005, tanggal 17 Mei 2005 dan SK Perpanjangan Izin No. 1533/D/T/2008, tanggal 30 April 2008.

Akademi Keperawatan Muhammadiyah Makassar telah diakreditasi oleh Pusat Pendidikan Tenaga Kesehatan dengan No. SK HK.00.06.4.3.2725 tanggal 26 Agustus 1999 mendapat “Akreditasi B” dan perpanjangan Akreditasi Depkes No SK 00.06.2.2.1798 Tanggal 2003 mendapat “Akreditasi B”. Kampus Akper Muhammadiyah Makassar terletak di Jl. Dr. Ratulangi No. 101 Makassar yang dipimpin/direktur : Ratna Mahmud,S.Kep.,Ns.,M.Kes.

8. AKBID Muhammadiyah Makassar

AKBID Muhammadiyah Makassar berdiri tahun 1998 dengan No. Identitas : 1234567890 dan mendapatkan akreditasi oleh Lembaga Akreditasi Mandiri Pendidikan Tinggi Kesehatan Indonesia (LAM PTKes) berdasarkan Surat Keputusan perkumpulan Lembaga Akreditasi Mandiri Pendidikan Tinggi Kesehatan Indonesia (LAM PTKes) Nomor 0345/LAM-PTKes/Akr/Dip/I/2016 tertanggal 31 Januari 2016.

AKBID Muhammadiyah Makassar dalam perkembangannya baru membina 1 (satu) program studi yang beralamat di jalan A.P. Pettarani II No. 31 Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan.

9. AKL Muhammadiyah Makassar

AKL Muhammadiyah Makassar merupakan satu-satunya AKL Swasta di Sulawesi Selatan dan mahasiswanya berasal dari hampir seluruh propinsi di Indonesia. AKL Muhammadiyah Makassar mulai berdiri pada tanggal 28 Mei 1990 melalui Surat Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 72/Kep/Diknakes/V/1990. Pada tahun 2003 telah terakreditasi oleh Pusat Pendidikan Tenaga Kesehatan Departemen Kesehatan RI (Surat Keputusan No. HK. 00.06.2.3.1800 tanggal 31 Oktober 2003). Adapun tujuan penyelenggaraan AKL Muhammadiyah Makassar adalah untuk menghasilkan tenaga sanitasi kesehatan lingkungan tingkat Diploma Tiga (D.III) yang unggul, berdaya saing global dan islami.

AKL Muhammadiyah Makassar dalam perkembangannya baru membina 1 (satu) Program Studi yang beralamat di Jl. Dr. Ratulangi No. 103 Makassar Provinsi Sulawesi Selatan.

10. Atro Muhammadiyah Makassar

Akademi Teknik Radiodiagnostik dan Radioterapi (ATRO) Muhammadiyah Makassar merupakan Amal Usaha Muhammadiyah pada bidang Pendidikan Kesehatan jenjang Diploma III yang tidak hanya sebagai wadah meningkatkan daya pikir, nalar, keilmuan dan keterampilan tetapi juga berupaya menggali dan mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi dan sekaligus iman dan taqwa yang pada akhirnya diharapkan menjadi warga masyarakat yang berguna bagi Umat, Bangsa dan persyarikatan.

AKTEK Radiodiagnostik dan Radioterapi Muhammadiyah Makassar berdiri pada Tanggal 8 September 1993 atas prakarsa Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Sulawesi Selatan dengan nama semula adalah Akademi Penata Rontgen (APRO) melalui Surat Keputusan Menteri Kesehatan R.I No.HK.00.06.1.3330 tertanggal 15 September 1993. Perubahan Nama dari APRO ke ATRO dilakukan pada Tanggal 30 Agustus 1995. Alih Bina dari Depkes ke Kopertis dilakukan pada 3 Juli 2009 melalui SK Mendiknas 2693/D/T/K-IX/2009 dan Izin Perpanjangan SK Mendiknas No.12638/D/T/K/-IX/2012 Tertanggal 30 Juli 2012.

AKTEK Radiodiagnostik dan Radioterapi Muhammadiyah Makassar beralamat di jalan Tanjung Pepe No. 23B Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan dengan direktur DR. H. Rusman Achmad, M.Kes.

5.2. Analisis Deskriptif Hasil Penelitian

5.2.1. Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil olah data maka dapat dijelaskan karakteristik responden pada 10 Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM) di Sulawesi Selatan sebagai berikut:

Tabel 5.2: Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin, Umur, Lama Bekerja, Status Dosen/Ikatan Kerja, Jabatan Struktural

No	Karakteristik Dosen	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin (n = 146) <ul style="list-style-type: none"> • Laki-Laki • Perempuan 	99 47	67,80 32,19
2.	Umur (n=146) <ul style="list-style-type: none"> • 20-30 Tahun • 30,1-40 Tahun • 40,1-50 Tahun • 50,1-60 Tahun • >60 Tahun 	12 63 31 31 9	8,21 43,15 21,23 21,23 6,16
3.	Lama Bekerja (n=146) <ul style="list-style-type: none"> • 1-5 Tahun • 5,1-10 Tahun • 10,1-20 Tahun • >20 Tahun 	30 48 41 27	20,54 32,87 28,08 18,49
4.	Status Dosen/Ikatan Kerja (n=146) <ul style="list-style-type: none"> • Yayasan • DPK 	127 19	86,98 13,01
5.	Jabatan Struktural (n=146) <ul style="list-style-type: none"> • Jabatan Struktural • Non-Jabatan 	76 70	52,05 47,94

Sumber : Hasil Olah Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel 5.2, menjelaskan pengelompokan tentang karakteristik responden sebagai berikut:

1. Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil olah data primer (kuesioner) diperoleh profil responden menurut jenis kelamin sebagaimana dijelaskan pada tabel 5.2. Secara rinci berdasarkan penjelasan pada tabel 5.2, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 67,80% dan perempuan sebanyak 32,19%. Komposisi ini menggambarkan bahwa jenis kelamin dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi

Selatan yang menjadi tempat penelitian didominasi oleh jenis kelamin laki-laki, akan tetapi pada dasarnya dalam hal pelaksanaan tridharma atau Caturdharma Perguruan Tinggi Muhammadiyah peran laki-laki dengan perempuan tidak ada perbedaan yang menonjol.

Menurut Robbins (2003), bahwa tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Akan tetapi, dalam studi-studi psikologi menemukan bahwa antara laki-laki dan perempuan dalam hal-hal tertentu memiliki perbedaan seperti dalam hal wewenang, pengambilan keputusan dan pengharapan untuk sukses. Greenberg dan Baron (2003), menyatakan bahwa wanita memiliki komitmen yang lebih rendah dari pada pria yang disebabkan karena adanya diskriminasi ditempat kerja yang menganggap kemampuan wanita tidak sama dengan pria sehingga kebanyakan wanita memperoleh kedudukan atau posisi yang lebih rendah dan kurang terlibat dalam masalah-masalah organisasi.

2. Umur Responden

Menurut Robbins (1996), bahwa kebosanan yang berlarut-larut dan kurangnya ransangan intelektual semuanya menyumbang pada berkurangnya kinerja. Sehingga ada suatu kenyakinan berkembang bahwa kinerja seorang individu akan merosot atau berkurang seiring dengan semakin tuanya seseorang. Faktor usia akan memengaruhi

tingkat kecepatan, kecekatan, fisik atau kekuatan akan mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil olah data primer (kuesioner) diperoleh karakteristik responden menurut umur sebagaimana dijelaskan pada tabel 5.2. Komposisi ini menggambarkan bahwa usia dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan yang menjadi tempat penelitian didominasi oleh kelompok usia yang masih relatif muda rata-rata 30-40 Tahun, sehingga masih memiliki masa kerja yang relatif lama. Kaitannya dengan teori Nitisemito (2000), menyatakan bahwa, “karyawan yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relatif masih sedikit, tetapi karyawan yang lebih muda biasanya kurang disiplin, kurang bertanggungjawab dan sering pindah-pindah pekerjaan dibandingkan karyawan yang lebih tua”.

3. Masa Kerja Responden

Masa kerja menunjukkan waktu, pengalaman, tambahan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang diperoleh seseorang selama bekerja disuatu instansi. Menurut Robbins (1996), bahwa masa kerja dapat dijadikan indikator untuk menjelaskan tingkat *turnover* karyawan, semakin lama orang bekerja maka akan semakin berpengalaman orang tersebut dalam pekerjaannya. Kaitannya dengan teori Kreitner dan Kinicki (2004), menyatakan bahwa, masa kerja yang

lama akan cenderung membuat seseorang karyawan lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga merasa nyaman dengan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil olah data primer (kuesioner) diperoleh karakteristik responden berdasarkan masa kerja sebagaimana dijelaskan pada tabel 5.2. Komposisi ini menggambarkan bahwa masa kerja dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan yang menjadi tempat penelitian antara 5,1-10 Tahun, sehingga masih memiliki masa kerja yang relatif lama untuk menambah pengetahuan dan pengalaman untuk meningkatkan kinerja.

4. Status Ikatan kerja Responden

Berdasarkan hasil olah data primer (kuesioner) diperoleh karakteristik responden menurut status ikatan kerja sebagaimana dijelaskan pada tabel 5.2, menunjukkan bahwa 86,98% responden adalah dosen tetap yayasan dan 13,01% dosen DPK.

Komposisi ini menggambarkan bahwa dosen di Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan yang diteliti didominasi dosen tetap yayasan. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi keseimbangan antara dosen yayasan dan DPK, artinya Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan masih kekurangan dosen DPK. Sehingga hal ini harus menjadi perhatian pimpinan Perguruan Tinggi Muhammadiyah dan

Kopertis Wilayah IX Sulawesi agar dosen DPK diupayakan ada disetiap Perguruan Tinggi Muhammadiyah khususnya di tingkat Kabupaten.

5. Jabatan Struktural

Berdasarkan hasil olah data primer (kuesioner) diperoleh karakteristik responden menurut jabatan sebagaimana dijelaskan pada tabel 5.2, menunjukkan bahwa 52,05% responden adalah dosen yang memiliki jabatan struktural dan 47,94% tidak memiliki jabatan struktural atau hanya sebagai dosen semata.

Komposisi ini menggambarkan bahwa persepsi antara dosen yang menduduki jabatan struktural di kampus dengan dosen yang tidak memiliki jabatan struktural terkait kinerja dosen menunjukkan keterwakilan.

5.2.2. Deskripsi Kinerja Dosen

5.2.2.1 Kinerja *Intellectual Capital* Dosen

Intellectual capital yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kompetensi yang dimiliki seorang dosen baik kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian yang dapat menunjang pelaksanaan tridharma atau Caturdharma Perguruan Tinggi Muhammadiyah.

Kinerja pengembangan *intellectual capital* yang dilakukan dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah yang menjadi tempat penelitian dapat tercermin dari jenjang pendidikan, pelatihan, jabatan fungsional dan pengakuan profesionalisme dosen.

Tabel 5.3 : Kinerja Pengembangan *Intellectual Capital* Dosen

No	Karakteristik Dosen	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Tingkat Pendidikan (n = 146)		
	• Starata Dua (S2)	119	81,50
	• Strata Tiga (S3)	27	18,49
2.	Pelatihan Wajib (n=146)		
	• Pekerti		
	- Sudah Pekerti	84	57,53
	- Belum Pekerti	62	42,46
	• <i>Applied Approach</i> (AA)		
	- Sudah AA	66	45,20
	- Belum AA	80	54,79
• Baitul Argam			
- Sudah Baitul Arqam	123	84,24	
- Belum Baitul Arqam	23	15,75	
3.	Jabatan Fungsional (n=146)		
	• Tenaga Pengajar	39	26,71
	• Asisten Ahli	55	37,67
	• Lektor	33	22,60
	• Lektor Kepala	18	12,32
	• Guru Besar	1	0,68
4.	Sertifikasi (n=146)		
	• Tersertifikasi	40	27,39
	• Belum Tersertifikasi	106	72,60

Sumber : Hasil Olah Data, 2016

Berdasarkan tabel 5.3, menjelaskan pengelompokan tentang karakteristik responden sebagai berikut :

1. Kualifikasi Pendidikan

Kualifikasi pendidikan merupakan gambaran tentang kompetensi seorang dosen yang diperoleh melalui pendidikan formal. Kualifikasi pendidikan yang diperoleh merupakan salah satu wujud kinerja seorang dosen, karena kualifikasi pendidikan menjadi salah satu syarat untuk memperoleh predikat sebagai dosen profesional/sertifikasi, jabatan fungsional dan syarat untuk

memperoleh hibah baik penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil olah data primer (kuesioner) diperoleh karakteristik responden menurut kualifikasi pendidikan sebagaimana dijelaskan pada tabel 5.3. Secara rinci berdasarkan penjelasan pada tabel 5.3, menunjukkan bahwa untuk kualifikasi pendidikan S2 sebanyak 81,50% dan S3 sebanyak 18,49%. Komposisi ini menggambarkan bahwa kualifikasi pendidikan dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan yang menjadi tempat penelitian didominasi S2 bahkan secara keseluruhan bahwa dari 19 Perguruan Tinggi Muhammadiyah di bawah koordinasi kopertis IX masih ada 26,51% dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah yang berkualifikasi pendidikan S1. Kemudian proses peningkatan kualifikasi akademik dosen dari S1 ke S2 rata-rata membutuhkan waktu 3-5 tahun dan dari S2 ke S3 rata-rata membutuhkan waktu 5-10 Tahun.

Menurut Notoatmodjo (2003), bahwa kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi akan memengaruhi kemampuan seseorang dalam mencapai kinerja yang optimal karena tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah mempelajari hal-hal yang bersifat baru dalam suatu sistem kerja.

2. Pendidikan Non-Formal (Pelatihan)

Pendidikan non-formal dalam bentuk pelatihan-pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan individu dalam bekerja sehingga memiliki human relations yang baik ataupun kompetensi sosial. Pengembangan *skill* dapat dilakukan melalui kegiatan pelatihan baik pelatihan yang bersifat wajib maupun pelatihan yang bersifat penunjang. Perguruan Tinggi Muhammadiyah menerapkan tiga pelatihan wajib bagi dosen, yaitu: Pekerti, *Applied Approach* dan Baitul Arqam.

Berdasarkan data pada tabel 5.3, menjelaskan bahwa dari 146 dosen sebagai responden hanya 57,53% yang telah mengikuti pekerti, 45,20% yang telah mengikuti *Applied Approach*, dan 84,24% telah mengikuti kegiatan Baitul Arqam.

Komposisi ini menggambarkan bahwa tingkat motivasi dan kesadaran dosen dalam memenuhi kewajiban pengembangan *skill* masih rendah. Pekerti, *Applied Approach* dan Baitul Arqam adalah kegiatan pengembangan kompetensi minimal yang wajib dipenuhi bagi seorang dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah untuk memperoleh predikat sebagai dosen profesional. Selain faktor motivasi dan kesadaran, ruang yang disediakan institusi untuk memudahkan dosen mengikuti pekerti dan *Applied Approach* sangat terbatas, tingkat pengawasan dan ketegasan pimpinan masih rendah dan tidak ada *reward* yang diberikan kepada dosen yang telah

memenuhi ketiga pelatihan wajib tersebut demikian pula tidak ada *punishment*.

3. Jabatan Fungsional

Jabatan fungsional merupakan salah satu ukuran kinerja dosen yang sangat bermanfaat untuk karier dosen, pengembangan institusi dan akreditasi. Jabatan fungsional dosen terdiri dari: Asisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala dan Guru Besar.

Berdasarkan data pada tabel 5.3, menunjukkan bahwa jabatan fungsional dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan yang menjadi tempat penelitian didominasi oleh Asisten Ahli sebesar 37,67% dan bahkan masih ada 26,71% dosen belum memiliki jabatan fungsional.

Komposisi ini akan berdampak pada kinerja dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan dalam hal akademik, pengembangan karier, pengakuan sebagai dosen profesional (sertifikasi), akreditasi dan kesempatan untuk mendapatkan hibah penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

4. Sertifikasi

Sertifikasi adalah pengakuan yang diberikan pemerintah kepada dosen sebagai tenaga pendidik yang kompeten dan profesional. Berdasarkan hasil olah data primer (kuesioner) diperoleh karakteristik responden menurut Sertifikasi sebagaimana dijelaskan pada tabel 5.3. Secara rinci berdasarkan penjelasan pada tabel 5.3,

menunjukkan bahwa dari 146 dosen sebagai responden dalam penelitian ini hanya 27,39% yang telah tersertifikasi dan masih ada 72,60% dosen belum tersertifikasi.

Komposisi ini menggambarkan bahwa dari sisi pengakuan sebagai dosen profesional masih sangat rendah. Implikasi terhadap sedikitnya dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan yang telah tersertifikasi akan menurunkan kualitas proses pembelajaran, daya saing institusi, akreditasi dan kesejahteraan dosen.

5.2.2.2 Kinerja Tridharma Dosen

Kinerja tridharma merupakan hasil kerja atau hasil dari pelaksanaan tugas dosen dalam hal pendidikan dan pengajaran, penelitian dan publikasi ilmiah, pengabdian kepada masyarakat dan kegiatan penunjang lainnya. Kinerja tridharma dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pendidikan dan Pengajaran

Beban kerja dosen persemester setara 12 SKS sampai dengan 16 SKS untuk pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi, (untuk Profesor ditambah 3 sks kewajiban khusus pertahun). Hal ini berarti bahwa dosen wajib melaksanakan minimal 12 SKS dan maksimal 16 SKS kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi dalam satu semester dan apabila dalam satu semester beban kerja dosen tidak terpenuhi 12 SKS atau melebihi 16 SKS maka dosen akan mendapatkan *punishment* dalam bentuk pengembangan karier

dan tunjangan-tunjangan lainya seperti tunjangan guru besar, tunjangan sertifikasi dan tidak bisa mengurus jabatan fungsional karena beban kerja dosen (BKD) salah satu yang dijadikan dasar evaluasi kinerja dosen.

Hasil penelitian menemukan tiga fenomena yang terjadi di Perguruan Tinggi Muhammadiyah terkait pelaksanaan tridharma yang pertama (pendidikan dan pengajaran), yaitu: 1) persentase penggunaan dosen luar biasa (LB) masih tinggi, 2) sistem pengelolaan atau pendistribusian mata kuliah yang kurang proporsional, 3) belum semua Perguruan Tinggi Muhammadiyah memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) proses akademik, 3) Jumlah dosen dan mahasiswa belum rasio.

2. Penelitian dan Publikasi Ilmiah

Salah satu indikator kualitas perguruan tinggi terletak pada kemampuan penelitian dan publikasi ilmiah yang dilakukan dosen. Data hasil penelitian dan publikasi dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah selama 3 Tahun (2013-2015) dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

a. Hasil Penelitian

Tabel 5.4 : Jenis Hibah Penelitian Dosen

No	Tahun	Jenis Hibah						Jumlah
		Internal	PDP	Hibah Bersaing	Hibah Pasca	Hibah Doktor	Hibah Swasta	
1.	2013	5	14	6	1	1	1	28
2.	2014	4	18	1	2	3	1	29
3.	2015	3	7	2	2	5	2	21
Total		12	39	9	5	9	4	78
Rata-rata		4	13	3	1,66	3	1,33	26

Sumber : Hasil Olah Data, 2016

Berdasarkan data tabel 5.4, menunjukkan rata-rata partisipasi dosen dalam melakukan penelitian baik biaya internal institusi ataupun

eksternal institusi pertahun hanya 26 orang dari 146 dosen sebagai responden. Penelitian internal rata-rata keterlibatan dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah hanya 4 orang pertahun, sedangkan penelitian eksternal dominan penelitian yang dilakukan dosen adalah penelitian dosen pemula (PDP) dengan rata-rata keterlibatan dosen 13 orang pertahun.

Hasil ini menunjukkan bahwa riset belum menjadi budaya di Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan. Sehingga pimpinan Perguruan Tinggi Muhammadiyah perlu terus mendorong budaya riset dikalangan dosen guna mengangkat citra Perguruan Tinggi Muhammadiyah pada level Nasional bahkan Dunia.

b. Hasil Publikasi Ilmiah

Tabel 5.5 : Publikasi Ilmiah Dosen

No	Publikasi Tahun	Jenis Jurnal			Jumlah
		Lokal ISSN	Terakreditasi	Internasional	
1	2013	47	4	2	53
2	2014	61	7	4	72
3	2015	41	2	7	50
Total		149	13	13	175
Rata-rata		49,66	4,33	4,33	58,33

Sumber : Hasil Olah Data, 2016

Berdasarkan data tabel 5.5, menunjukkan rata-rata partisipasi dosen dalam melakukan publikasi ilmiah baik di jurnal lokal, nasional terakreditasi dan internasional 58 orang dosen pertahun. Publikasi dosen lebih banyak dilakukan pada jurnal lokal ber-ISSN sebanyak 149 judul selama 3 tahun (2013-2015). Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi

dosen dalam melakukan publikasi sudah cukup bagus akan tetapi belum kompetitif.

c. Pengabdian Kepada Masyarakat dan Kegiatan Penunjang

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat dan kegiatan penunjang merupakan tridharma yang ketiga yang wajib dilakukan seorang dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah. Data hasil pengabdian kepada masyarakat dan kegiatan penunjang selama 3 Tahun (2013-2015) dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

a) Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat merupakan kewajiban seorang dosen yang harus dilaksanakan setiap semester. Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat secara internal di Perguruan Tinggi Muhammadiyah dalam hal pembiayaan kegiatan sumber pendanaannya bersumber dari hibah internal institusi, hibah pemerintah daerah, hibah pihak swasta dan hibah kemeristekdikti.

Tabel 5.6: Jenis Hibah Pengabdian Kepada Masyarakat

No	Tahun	Jenis Hibah PKM				Jumlah
		Internal	IBM	Swasta	KKN-PPM	
1	2013	3	3	2	0	8
2	2014	2	5	2	2	11
3	2015	5	3	3	3	14
Total		10	11	7	5	33
Rata-rata		3,33	3,66	2,33	1,66	11

Sumber : Hasil Olah Data, 2016

Berdasarkan data tabel 5.6, menunjukkan rata-rata partisipasi dosen dalam melakukan kegiatan pengabdian kepada masyarakat pertahun hanya 11 orang dari 146 dosen sebagai responden. Hasil ini

menunjukkan bahwa kegiatan pengabdian kepada masyarakat dominan yang dilakukan dosen adalah pengabdian kepada masyarakat yang pembiayaannya bersumber dari institusi sebanyak 10 kegiatan pengabdian kepada masyarakat.

b) Kegiatan Penunjang

Tabel 5.7 : Kegiatan Penunjang Dosen Selama 3 Tahun Terakhir

No.	Jenis Kegiatan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Seminar		
	• Lokal	63	43,15
	• Nasional	59	40,41
	• Internasional	35	23,97
2.	Workshop		
	• Lokal	75	51,36
	• Nasional	21	14,38
	• Internasional	4	2,73
3.	Metodologi Penelitian		
	• Lokal	51	34,93
	• Nasional	13	8,90
4	Magang		
	• Lokal	8	5,47
	• Nasional	3	2,05
5.	Pelatihan		
	• Auditor Internal	19	13,01
	• Preseptor Ners	5	3,42
	• Pengelolaan Jurnal Ilmiah	6	4,10
	• SeDS Wirausaha	15	10,27
8.	Penyuluh/fasilitator	23	15,75
9.	Pembicara/Narasumber Seminar		
	• Lokal	12	8,21
	• Nasional	5	1,97

Sumber : Hasil Olah Data, 2016

Berdasarkan tabel 5.7, menunjukkan bahwa persentase keterlibatan dosen dalam kegiatan penunjang selama 3 tahun (2013-2015) masih dibawah 50%. Komposisi ini menunjukkan motivasi dan

kemampuan dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah dalam mengembangkan *intellectual capital* masih rendah baik sebagai peserta, panitia, maupun sebagai pembicara dalam kegiatan seminar, workshop dan pelatihan.

5.2.3. Deskripsi Variabel Penelitian

5.2.3.1 Distribusi frekuensi indikator berdasarkan nilai rerata (*mean*)

Variabel penelitian yang akan dideskripsikan dalam penelitian ini didasarkan pada nilai rata-rata jawaban responden atas butir-butir pernyataan dalam instrumen penelitian. Nilai rata-rata skor akan diolah dalam distribusi frekuensi indikator berdasarkan nilai rerata (*mean*).

Penilaian deskriptif variabel pendidikan formal, pendidikan non-formal, pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah, *intellectual capital*, perilaku kerja dan kinerja dosen dapat dilakukan pengkategorian berdasarkan skala interval menurut nilai rata-rata. Dasar interpretasi nilai rerata (*mean*) yang digunakan dalam penelitian ini, berpedoman pada perhitungan nilai skor dari Steven, Jr (2004) sebagai berikut:

1,00 - 1,80	: Rendah/Tidak Penting
1,81 - 2,60	: Kurang Bagus/Kurang Penting
2,61 – 3,40	: Cukup Bagus/Cukup Penting
3,41 – 4,20	: Bagus/Penting
4,21 – 5,00	: Sangat Bagus/Sangat Penting

Hasil Analisis deskriptif variabel penelitian berdasarkan nilai rata-rata indikator dapat diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 5.8 : Nilai rata-rata jawaban responden perindikator variabel

X1: Variabel Pendidikan Formal (Studi Lanjut)				Penilaian
Kategori	Indikator	Mean	(%)	
X1.1	Jenjang Pendidikan	3,91	78,2	Penting
X1.2	Bidang Ilmu	4,27	85,4	Sangat Penting
X1.3	Keadilan dan Penghargaan	3,32	66,4	Cukup Penting
Mean Variabel Pendidikan Formal		3,83	76,66	Penting
X2: Variabel Pendidikan Non-Formal (Pelatihan)				Penilaian
Kategori	Indikator	Mean	%	
X2.1	Kurikulum	3,92	78,4	Penting
X2.2	Metode Pelatihan	4,24	84,8	Sangat Penting
X2.3	Kompetensi diharapkan	3,81	76,2	Penting
X2.4	Waktu pelatihan	3,71	74,2	Penting
Mean Variabel Pendidikan Non-Formal		3,92	78,4	Penting
X3: Variabel Pendidikan Nilai AIK (Baitul Arqam)				Penilaian
Kategori	Indikator	Mean	%	
X3.1	Pembinaan Aqidah	4,38	73	Sangat Penting
X3.2	Pembinaan Ibadah	4,48	89,6	Sangat Penting
X3.3	Pembinaan Akhlak	4,15	83	Penting
X3.4	Mu'amalah/Makna Hidup	4,30	86	Sangat Penting
Mean Variabel AIK		4,32	82,9	Sangat Penting
Z : Intellectual Capital				Penilaian
Kategori	Indikator	Mean	%	
Z.1	Kompetensi Pedagogik	4,09	58,42	Penting
Z.2	Kompetensi Profesional	4,17	83,4	Penting
Z.3	Kompetensi Sosial	4,26	85,2	Sangat Penting
Z.4	Kompetensi Kepribadian	4,18	69,66	Penting
Mean Variabel Intellectual capital		4,17	74,17	Penting
Y1 : Perilaku Kerja				Penilaian
Kategori	Indikator	Mean	%	
Y1.1	Motivasi/Effort	4,04	67,33	Penting
Y1.2	Individual attributes	3,86	77,2	Penting
Y1.3	Lingkungan kerja	4,15	83	Penting
Mean Variabel Perilaku Kerja		4,01	75,84	Penting
Y2 : Kinerja Tridharma Dosen				Penilaian
Kategori	Indikator	Mean	%	
Y2.1	Pendidikan dan Pengajaran	3,96	66	Bagus
Y2.2	Penelitian dan Publikasi Ilmiah	3,25	54,16	Cukup Bagus
Y2.3	pengabdian kepada masyarakat dan Kegiatan Penunjang	3,40	48,57	Cukup Bagus
Mean Variabel Kinerja Tridharma		3,53	56,24	Bagus

Sumber : Lampiran 3 Distribusi Frekwensi Indikator Penelitian

Deskripsi dari hasil analisis statistik dari variabel laten dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1. X₁: Pendidikan Formal (Studi Lanjut)

Upaya pengembangan *intellectual capital* dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah salah satunya dilakukan melalui kegiatan pendidikan formal dengan cara memberikan kesempatan kepada dosen untuk studi lanjut. Pendidikan formal diukur dengan menggunakan 3 (tiga) indikator, yaitu: 1) jenjang pendidikan, 2) bidang ilmu, 3) keadilan dan penghargaan.

Pernyataan responden terhadap variabel pendidikan formal berdasarkan jawaban dari 146 responden dapat dijelaskan perindikator sebagai berikut:

a. Jenjang pendidikan

Indikator pertama adalah jenjang pendidikan dengan lima item pernyataan. Akumulasi kelima item pernyataan memberikan informasi bahwa mayoritas responden 56,8% menyatakan setuju terhadap pernyataan jenjang pendidikan, 42,5% menyatakan kurang setuju, 0,7% menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan kontra atau sangat tidak setuju terhadap pernyataan jenjang pendidikan.

Berdasarkan tabel 5.8, menunjukkan bahwa nilai *mean* indikator jenjang pendidikan sebesar 3,91 atau 78,2% artinya responden memberi nilai atau pernyataan terhadap indikator jenjang pendidikan kategori bagus atau penting.

b. Bidang ilmu

Indikator kedua adalah bidang ilmu dengan lima item pernyataan. Akumulasi kelima item pernyataan memberikan informasi bahwa mayoritas responden 81,4% menyatakan setuju terhadap pernyataan bidang ilmu, 9,6% menyatakan sangat setuju, 8,3% menyatakan kurang setuju dan 0,7% yang menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan bidang ilmu.

Berdasarkan tabel 5.8, menunjukkan bahwa nilai *mean* indikator bidang ilmu sebesar 4,27 atau 85,4% artinya responden memberi nilai atau pernyataan terhadap indikator bidang ilmu kategori sangat bagus atau sangat penting.

c. Keadilan dan Penghargaan

Indikator ketiga adalah keadilan dan penghargaan dengan lima item pernyataan. Akumulasi kelima item pernyataan memberikan informasi bahwa mayoritas responden 40,3% menyatakan setuju terhadap pernyataan keadilan dan penghargaan, 30,8% menyatakan tidak setuju, 24% menyatakan kurang setuju, 2,8% menyatakan sangat tidak setuju dan 2,1% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan keadilan dan penghargaan.

Berdasarkan tabel 5.8, menunjukkan bahwa nilai *mean* indikator keadilan dan penghargaan sebesar 3,32 atau 66,4% artinya responden memberi nilai atau pernyataan terhadap indikator keadilan dan penghargaan kategori cukup bagus atau cukup penting.

Secara keseluruhan variabel pendidikan formal berdasarkan akumulasi nilai rata-rata indikator menunjukkan nilai *mean* sebesar 3,83 atau 76,66%, artinya responden memberi nilai atau pernyataan terhadap variabel pendidikan formal kategori bagus atau penting. Sedangkan rerata tertinggi dari tiga indikator adalah bidang ilmu 4,27 atau 85,4% artinya indikator bidang ilmu paling kuat membentuk variabel pendidikan formal dengan kontribusi 85,4%.

2. X₂ : Pendidikan Non-Formal (Pelatihan)

Upaya pengembangan *intellectual capital* dosen yang dilakukan Perguruan Tinggi Muhammadiyah selain melalui pendidikan formal juga dilakukan melalui jalur pendidikan non-formal dalam bentuk mengutus dosen untuk mengikuti pelatihan-pelatihan baik skala lokal, regional, nasional dan bahkan internasional. Pendidikan non-formal diukur dengan menggunakan 4 indikator, yaitu: 1) kurikulum, 2) metode pelatihan, 3) kompetensi yang diharapkan, dan 4) waktu pelatihan.

Pernyataan responden terhadap variabel pendidikan non-formal berdasarkan jawaban dari 146 responden dapat dijelaskan perindikator sebagai berikut:

a. Kurikulum

Indikator pertama adalah kurikulum dengan lima item pernyataan. Akumulasi kelima item pernyataan memberikan informasi bahwa mayoritas responden 54,7% menyatakan setuju terhadap pernyataan jenjang pendidikan, 35,5% menyatakan kurang setuju, 8,2%

menyatakan sangat setuju, 1,4% menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan kontra atau sangat tidak setuju terhadap pernyataan indikator kurikulum.

Berdasarkan tabel 5.8, menunjukkan bahwa nilai *mean* indikator kurikulum sebesar 3,92 atau 78,4% artinya responden memberi nilai atau pernyataan terhadap indikator kurikulum kategori bagus atau penting.

b. Metode pelatihan

Indikator kedua adalah metode pelatihan dengan lima item pernyataan. Akumulasi kelima item pernyataan memberikan informasi bahwa mayoritas responden 79,4% menyatakan setuju terhadap pernyataan metode pelatihan, 15,1% menyatakan kurang setuju, 5,5% menyatakan sangat setuju dan tidak ada yang menyatakan kontra atau tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap pernyataan indikator metode pelatihan.

Berdasarkan tabel 5.8, menunjukkan bahwa nilai *mean* indikator metode pelatihan sebesar 4,24 atau 84,8% artinya responden memberi nilai atau pernyataan terhadap indikator metode pelatihan kategori sangat bagus atau sangat penting.

c. Kompetensi yang diharapkan

Indikator ketiga adalah kompetensi dengan lima item pernyataan. Akumulasi kelima item pernyataan memberikan informasi bahwa mayoritas responden 57,6% menyatakan setuju terhadap pernyataan

kompetensi, 38,3% menyatakan kurang setuju, 3,4% menyatakan sangat setuju, 0,7% menyatakan tidak setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan indikator kompetensi.

Berdasarkan tabel 5.8, menunjukkan bahwa nilai *mean* indikator kompetensi sebesar 3,81 atau 76,2% artinya responden memberi nilai atau pernyataan terhadap indikator kompetensi kategori bagus atau penting.

d. Waktu pelatihan

Indikator keempat adalah waktu pelatihan dengan lima item pernyataan. Akumulasi kelima item pernyataan memberikan informasi bahwa mayoritas responden 54,1% menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan waktu pelatihan, 42,4% menyatakan setuju, 2,1% menyatakan tidak setuju, 1,4% menyatakan sangat setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan indikator waktu pelatihan.

Berdasarkan tabel 5.8, menunjukkan bahwa nilai *mean* indikator waktu pelatihan sebesar 3,71 atau 74,2% artinya responden memberi nilai atau pernyataan terhadap indikator waktu pelatihan kategori bagus atau penting.

Secara keseluruhan variabel pendidikan non-formal berdasarkan akumulasi nilai rata-rata indikator menunjukkan nilai *mean* sebesar 3,92 atau 78,4%, artinya responden memberi nilai atau pernyataan

terhadap variabel pendidikan non-formal kategori bagus atau penting. Sedangkan rerata tertinggi dari tiga indikator adalah metode pelatihan sebesar 4,24 atau 84,8% artinya indikator metode pelatihan paling kuat membentuk variabel pendidikan non-formal dengan kontribusi 84,8%.

3. X₃ : Pendidikan Nilai AIK (Baitul Arqam)

Upaya pengembangan *intellectual capital* dosen yang dilakukan Perguruan Tinggi Muhammadiyah selain melalui pendidikan formal (studi lanjut), pendidikan non-formal (pelatihan) juga dilakukan melalui pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah dalam bentuk kegiatan Baitul Arqam dosen dan karyawan.

Pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah (Baitul Arqam) diukur dengan menggunakan 4 (empat) indikator, yaitu: 1) pembinaan aqidah, 2) pembinaan ibadah, 3) pembinaan akhlak, dan 4) Mu'amalah duniawiyah atau makna hidup.

Pernyataan responden terhadap variabel pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah berdasarkan jawaban dari 146 responden dapat dijelaskan perindikator sebagai berikut:

a. Pembinaan aqidah

Indikator pertama adalah pembinaan aqidah dengan enam item pernyataan. Akumulasi keenam item pernyataan memberikan informasi bahwa mayoritas responden 75,3% menyatakan setuju terhadap pernyataan pembinaan aqidah, 17,8% menyatakan sangat

setuju, 6,9% menyatakan kurang setuju dan tidak ada yang menyatakan kontra atau sangat tidak setuju terhadap pernyataan indikator pembinaan aqidah.

Berdasarkan tabel 5.8, menunjukkan bahwa nilai *mean* indikator pembinaan aqidah sebesar 4,38 atau 73% artinya responden memberi nilai atau pernyataan terhadap indikator pembinaan aqidah kategori sangat bagus atau sangat penting.

b. Pembinaan ibadah

Indikator kedua adalah pembinaan ibadah dengan lima item pernyataan. Akumulasi kelima item pernyataan memberikan informasi bahwa mayoritas responden 71,2% menyatakan setuju terhadap pernyataan pembinaan ibadah, 22,6% menyatakan sangat setuju, 6,2% menyatakan kurang setuju dan tidak ada yang menyatakan kontra atau sangat tidak setuju terhadap pernyataan indikator pembinaan ibadah.

Berdasarkan tabel 5.8, menunjukkan bahwa nilai *mean* indikator pembinaan ibadah sebesar 4,48 atau 89,6% artinya responden memberi nilai atau pernyataan terhadap indikator pembinaan ibadah kategori sangat bagus atau sangat penting.

c. Pembinaan akhlak

Indikator ketiga adalah pembinaan akhlak dengan enam item pernyataan. Akumulasi keenam item pernyataan memberikan informasi bahwa mayoritas responden 54,1% menyatakan setuju terhadap pernyataan pembinaan akhlak, 27,4% menyatakan kurang

setuju, 18,5% menyatakan sangat setuju dan tidak ada yang menyatakan kontra atau sangat tidak setuju terhadap pernyataan indikator pembinaan akhlak.

Berdasarkan tabel 5.8, menunjukkan bahwa nilai *mean* indikator pembinaan akhlak sebesar 4,15 atau 83% artinya responden memberi nilai atau pernyataan terhadap indikator pembinaan akhlak kategori bagus atau penting.

d. Mu'amalah atau makna hidup

Indikator keempat adalah mu'amalah atau makna hidup dengan lima item pernyataan. Akumulasi kelima item pernyataan memberikan informasi bahwa mayoritas responden 54,1% menyatakan setuju terhadap pernyataan mu'amalah atau makna hidup, 24% menyatakan kurang setuju, 21,9% menyatakan sangat setuju, dan tidak ada yang menyatakan kontra atau sangat tidak setuju terhadap pernyataan indikator mu'amalah atau makna hidup.

Berdasarkan tabel 5.8, menunjukkan bahwa nilai *mean* indikator mu'amalah atau makna hidup sebesar 4,30 atau 86% artinya responden memberi nilai atau pernyataan terhadap indikator mu'amalah atau makna hidup kategori sangat bagus atau sangat penting.

Secara keseluruhan variabel pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah berdasarkan akumulasi nilai rata-rata indikator menunjukkan nilai *mean* sebesar 4,32 atau 82,9%, artinya responden

memberi nilai atau pernyataan terhadap variabel pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah kategori sangat bagus atau sangat penting. Sedangkan rerata tertinggi dari tiga indikator adalah pembinaan ibadah sebesar 4,48 atau 89,6%, artinya indikator pembinaan ibadah paling kuat membentuk variabel pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah dengan kontribusi 89,6%.

4. Z : *Intellectual Capital* (Kompetensi)

Intellectual capital adalah kompetensi utama yang dimiliki seorang dosen dalam melaksanakan tugas tridharma atau Caturdharma. Variabel *intellectual capital* diukur dengan menggunakan 4 (empat) indikator, yaitu: 1) kompetensi pedagogik, 2) kompetensi profesional, 3) kompetensi sosial, dan 4) kompetensi kepribadian.

Pernyataan responden terhadap variabel *intellectual capital* berdasarkan jawaban dari 146 responden dapat dijelaskan perindikator sebagai berikut:

a. Kompetensi pedagogik

Indikator pertama adalah kompetensi pedagogik dengan tujuh item pernyataan. Akumulasi ketujuh item pernyataan memberikan informasi bahwa mayoritas responden 62,3% menyatakan setuju terhadap pernyataan kompetensi pedagogik, 30,9% menyatakan kurang setuju, 6,8% menyatakan sangat setuju dan tidak ada yang menyatakan kontra atau sangat tidak setuju terhadap pernyataan indikator kompetensi pedagogik.

Berdasarkan tabel 5.8, menunjukkan bahwa nilai *mean* indikator kompetensi pedagogik sebesar 4,09 atau 58,42% artinya responden memberi nilai atau pernyataan terhadap indikator kompetensi pedagogik kategori bagus atau penting.

b. Kompetensi profesional

Indikator kedua adalah kompetensi profesional dengan lima item pernyataan. Akumulasi kelima item pernyataan memberikan informasi bahwa mayoritas responden 82,2% menyatakan setuju terhadap pernyataan kompetensi profesional, 11% menyatakan kurang setuju, 6,8% menyatakan sangat setuju dan tidak ada yang menyatakan kontra atau sangat tidak setuju terhadap pernyataan indikator kompetensi profesional.

Berdasarkan tabel 5.8, menunjukkan bahwa nilai *mean* indikator kompetensi profesional sebesar 4,17 atau 83,4% artinya responden memberi nilai atau pernyataan terhadap indikator kompetensi profesional kategori bagus atau penting.

c. Kompetensi sosial

Indikator ketiga adalah kompetensi sosial dengan lima item pernyataan. Akumulasi kelima item pernyataan memberikan informasi bahwa mayoritas responden 86,2% menyatakan setuju terhadap pernyataan kompetensi sosial, 11% menyatakan sangat setuju, 2,7% menyatakan kurang setuju dan tidak ada yang menyatakan kontra atau sangat tidak setuju terhadap pernyataan indikator kompetensi sosial.

Berdasarkan tabel 5.8, menunjukkan bahwa nilai *mean* indikator kompetensi sosial sebesar 4,26 atau 85,2% artinya responden memberi nilai atau pernyataan terhadap indikator kompetensi sosial kategori sangat bagus atau sangat penting.

d. Kompetensi kepribadian

Indikator ketiga adalah kompetensi kepribadian dengan enam item pernyataan. Akumulasi keenam item pernyataan memberikan informasi bahwa mayoritas responden 79,3% menyatakan setuju terhadap pernyataan kompetensi kepribadian, 11% menyatakan sangat setuju, 9,7% menyatakan kurang setuju dan tidak ada yang menyatakan kontra atau sangat tidak setuju terhadap pernyataan indikator kompetensi kepribadian.

Berdasarkan tabel 5.8, menunjukkan bahwa nilai *mean* indikator kompetensi kepribadian sebesar 4,18 atau 69,66% artinya responden memberi nilai atau pernyataan terhadap indikator kompetensi kepribadian kategori bagus atau penting.

Secara keseluruhan variabel *intellectual capital* berdasarkan akumulasi nilai rata-rata indikator menunjukkan nilai *mean* sebesar 4,17 atau 74,17%, artinya responden memberi nilai atau pernyataan terhadap variabel *intellectual capital* kategori bagus atau penting. Sedangkan rerata tertinggi dari empat indikator adalah kompetensi sosial sebesar 4,26 atau 85,2%, artinya indikator kompetensi sosial paling kuat membentuk variabel *intellectual capital* dengan kontribusi 85,2%.

5. Y₁ : Perilaku Kerja

Perilaku kerja adalah segala tindakan dosen dalam institusi yang dikategorikan ke dalam dua dimensi, yaitu: *pertama* dosen yang mampu mengelola diri sendiri, memiliki pemikiran kritis, aktif dan bertanggungjawab dalam institusi. *Kedua* dosen yang mempunyai perilaku ketergantungan, tidak berfikir kritis dan pasif dalam institusi. Sedangkan dalam Islam tuntunan perilaku dalam bekerja ditegaskan dalam Al-Quran Surah At-taubah 105 “*bekerjalah kamu, maka Allah dan rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghoib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan*”. Variabel perilaku kerja diukur dengan menggunakan 3 indikator, yaitu: 1) motivasi atau *effort*, 2) *individual attributes*, dan 3) lingkungan kerja/atmosfer akademik.

Pernyataan responden terhadap variabel perilaku kerja berdasarkan jawaban dari 146 responden dapat dijelaskan perindikator sebagai berikut:

a. Motivasi (Usaha)

Indikator pertama adalah motivasi dengan enam item pernyataan. Akumulasi keenam item pernyataan memberikan informasi bahwa mayoritas responden 71,8% menyatakan setuju terhadap pernyataan motivasi, 23,4% menyatakan kurang setuju, 2,7% menyatakan sangat setuju, 2,1% menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan kontra atau sangat tidak setuju terhadap pernyataan indikator motivasi.

Berdasarkan tabel 5.8, menunjukkan nilai *mean* indikator motivasi sebesar 4,04 atau 67,33% artinya responden memberi nilai atau pernyataan terhadap indikator motivasi kategori bagus atau penting.

b. *Individual attributes*

Indikator kedua adalah *individual attributes* dengan lima item pernyataan. Akumulasi kelima item pernyataan memberikan informasi bahwa mayoritas responden 59,6% menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan *individual attributes*, 38,3% menyatakan setuju, 1,4% menyatakan tidak setuju, 0,7% menyatakan sangat setuju dan tidak ada yang menyatakan kontra atau sangat tidak setuju terhadap pernyataan indikator *individual attributes*.

Berdasarkan tabel 5.8, menunjukkan bahwa nilai *mean* indikator *individual attributes* sebesar 3,86 atau 77,2% artinya responden memberi nilai atau pernyataan terhadap indikator *individual attributes* kategori bagus atau penting.

c. Lingkungan Kerja

Indikator ketiga adalah lingkungan kerja dengan lima item pernyataan. Akumulasi kelima item pernyataan memberikan informasi bahwa mayoritas responden 71,8% menyatakan setuju terhadap pernyataan lingkungan kerja, 17,9% menyatakan kurang setuju, 9,6% menyatakan sangat setuju, 0,7% menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan tabel 5.8, menunjukkan bahwa nilai *mean* indikator lingkungan kerja sebesar 4,15 atau 83% artinya responden memberi

nilai atau pernyataan terhadap indikator lingkungan kerja kategori bagus atau penting.

Secara keseluruhan variabel perilaku kerja berdasarkan akumulasi nilai rata-rata indikator menunjukkan nilai *mean* sebesar 4,01 atau 75,84%, artinya responden memberi nilai atau pernyataan terhadap variabel perilaku kerja kategori bagus atau penting. Sedangkan rerata tertinggi dari tiga indikator adalah lingkungan kerja sebesar 4,15 atau 83%, artinya indikator perilaku kerja paling kuat membentuk variabel perilaku kerja dengan kontribusi 83%.

6. Y₂ : Kinerja Dosen

Kinerja dosen adalah kualitas hasil kerja dosen dengan memanfaatkan seluruh potensi yang ada pada dirinya maupun yang disiapkan oleh lingkungan kerjanya sehingga bisa bekerja secara efektif dan efisien. Variabel kinerja diukur dengan menggunakan 3 indikator, yaitu: 1) kegiatan pendidikan dan pengajaran, 2) kegiatan penelitian dan publikasi ilmiah, 3) kegiatan pengabdian kepada masyarakat dan kegiatan penunjang.

Pernyataan responden terhadap variabel kinerja dosen berdasarkan jawaban dari 146 responden dapat dijelaskan perindikator sebagai berikut:

a. Pendidikan dan pengajaran

Indikator pertama adalah pendidikan dan pengajaran dengan enam item pernyataan. Akumulasi keenam item pernyataan memberikan informasi bahwa mayoritas responden 56,1% menyatakan setuju terhadap pernyataan indikator pendidikan dan pengajaran, 32,9% menyatakan

kurang setuju, 10,3% menyatakan sangat setuju, 0,7% menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan kontra atau sangat tidak setuju terhadap pernyataan indikator pendidikan dan pengajaran.

Berdasarkan tabel 5.8, menunjukkan bahwa nilai *mean* indikator pendidikan dan pengajaran sebesar 3,96 atau 66% artinya responden memberi nilai atau pernyataan terhadap indikator pendidikan dan pengajaran kategori bagus atau penting.

b. Penelitian dan publikasi ilmiah

Indikator kedua adalah penelitian dan publikasi ilmiah dengan enam item pernyataan. Akumulasi keenam item pernyataan memberikan informasi bahwa mayoritas responden 37,7% menyatakan setuju terhadap pernyataan indikator penelitian dan publikasi ilmiah, 32,2% menyatakan tidak setuju, 25,2% menyatakan kurang setuju, 2,8% menyatakan sangat tidak setuju dan 2,1% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan indikator penelitian dan publikasi ilmiah.

Berdasarkan tabel 5.8, menunjukkan bahwa nilai *mean* indikator penelitian dan publikasi ilmiah sebesar 3,25 atau 54,16% artinya responden memberi nilai atau pernyataan terhadap indikator penelitian dan publikasi ilmiah kategori cukup bagus.

c. Pengabdian kepada masyarakat dan kegiatan penunjang lainnya

Indikator ketiga adalah pengabdian kepada masyarakat dan kegiatan penunjang lainnya dengan tujuh item pernyataan. Akumulasi ketujuh item pernyataan memberikan informasi bahwa mayoritas responden

37,6% menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan indikator pengabdian kepada masyarakat dan kegiatan penunjang lainnya, 31,5% menyatakan setuju, 28,8% menyatakan tidak setuju, 1,4% menyatakan sangat setuju dan 0,7% menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan indikator pengabdian kepada masyarakat dan kegiatan penunjang lainnya.

Berdasarkan tabel 5.8, menunjukkan bahwa nilai *mean* indikator pengabdian kepada masyarakat dan kegiatan penunjang lainnya sebesar 3,40 atau 48,57% artinya responden memberi nilai atau pernyataan terhadap indikator pengabdian kepada masyarakat dan kegiatan penunjang lainnya kategori cukup bagus.

Secara keseluruhan variabel kinerja dosen berdasarkan akumulasi nilai rata-rata indikator menunjukkan nilai *mean* sebesar 3,53 atau 56,24%, artinya responden memberi penilaian atau pernyataan terhadap variabel kinerja dosen kategori bagus. Sedangkan rerata tertinggi dari tiga indikator adalah pendidikan dan pengajaran sebesar 3,96 atau 66%, artinya indikator pendidikan dan pengajaran paling kuat membentuk variabel kinerja dosen dengan kontribusi 66%.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dengan berpedoman pada nilai rata-rata (mean) variabel pendidikan formal, pendidikan non-formal dan pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah dalam mendukung pengembangan *intellectual capital* dosen maka variabel yang paling besar (dominan) kontribusinya adalah variabel pendidikan Al-Islam dan

Kemuhammadiyah dengan nilai mean 4,32 atau 82,9%. Sedangkan variabel yang paling besar (dominan) kontribusinya dalam mendukung kinerja dosen adalah perilaku kerja dengan nilai mean 4,01 atau 75,84%.

5.2.3.2 Evaluasi *Goodness of fit Model CFA dan Loading Factor Measurement*

Variabel Penelitian

5.2.3.2.1. *Goodness of fit Model CFA dan Loading Factor Measurement*

variabel pendidikan formal, pendidikan non-formal, dan pendidikan nilai Al-Islam Kemuhamadiyaan.

Evaluasi terhadap variabel *independent* dapat dilakukan dengan menggunakan model CFA dan *loading factor*. Hasil uji konstruk pendidikan formal, pendidikan non-formal dan pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah tahap pertama dapat dievaluasi berdasarkan hasil *goodness of fit indices* yang diperoleh sebagaimana dijelaskan pada tabel 5.9 sebagai berikut:

Tabel 5.9 : Evaluasi kriteria *Goodness of Fit Indices* pendidikan formal, pendidikan non- formal dan AIK

Goodness Of Fit Index	Cut-Off Value	Hasil Model*	Ket
χ^2 – Chi-square	Diharapkan kecil	60.371 < (0,05:39= 54.572)	Poor Fit
Probability	≥ 0.05	0.016	Poor Fit
CMIN/DF	≤ 2.00	1.548	Good Fit
RMSEA	≤ 0.08	0.061	Good Fit
GFI	≥ 0.90	0.931	Good Fit
AGFI	≥ 0.90	0.883	Poor Fit
TLI	≥ 0.95	0.954	Good Fit
CFI	≥ 0.95	0.935	Poor Fit

Sumber : Lampiran 4 CFA, Diolah 2016

Hasil evaluasi model yang diajukan menunjukkan bahwa evaluasi terhadap konstruk secara keseluruhan menghasilkan nilai di atas kritis yang menunjukkan bahwa model telah sesuai dengan data, sehingga dapat dilakukan uji kesesuaian model selanjutnya. Hal ini dibuktikan dari delapan *criteria fix* yang ada, sudah ada empat yang memenuhi kriteria. Dengan demikian, model menunjukkan tingkat penerimaan yang baik, oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model dapat diterima.

Selanjutnya untuk mengetahui indikator yang berpengaruh kuat membentuk variabel pendidikan formal, pendidikan non-formal dan pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah dapat diamati dari nilai *loading faktor* atau koefisien lambda (λ) dan tingkat signifikansi 5% yang dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10: Loading faktor (λ) pengukuran pendidikan formal, pendidikan non-formal dan AIK

Indikator	Loading Factor	Critical Ratio	Probability (p)	Keterangan
Pendidikan Formal				
X1.1	0,754	7,901	0,000	P < 0,05 : Signifikan
X1.2	0,861	Fix	0,000	P < 0,05 : Signifikan
X1.3	0,519	5,781	0,000	P < 0,05 : Signifikan
Pendidikan Non-Formal				
X2.1	0,663	6,683	0,000	P < 0,05 : Signifikan
X2.2	0,736	Fix	0,000	P < 0,05 : Signifikan
X2.3	0,670	6,737	0,000	P < 0,05 : Signifikan
X2.4	0,438	4,527	0,000	P < 0,05 : Signifikan
Pendidikan Nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah				
X3.1	0,721	7,540	0,000	P < 0,05 : Signifikan
X3.2	0,774	Fix	0,000	P < 0,05 : Signifikan
X3.3	0,564	6,073	0,000	P < 0,05 : Signifikan
X3.4	0,525	5,696	0,000	P < 0,05 : Signifikan

Sumber : Lampiran 4 CFA, Diolah 2016

Loading faktor (λ) pengukuran variabel pendidikan formal, pendidikan non-formal dan pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhmadiyah pada tabel 5.10, menunjukkan hasil uji Loading faktor terhadap model pengukuran variabel pendidikan formal, pendidikan non-formal dan pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhmadiyah dari setiap indikator yang menjelaskan konstruk, khususnya variabel laten (*unobserved variabel*).

Berdasarkan hasil analisis sebelas indikator semuanya signifikan sehingga semua indikator dapat diikuti dalam pengujian berikutnya. Indikator yang paling besar kontribusinya terhadap variabel laten dibuktikan dengan nilai fix masing-masing variabel sebagai berikut: 1) variabel pendidikan formal adalah indikator bidang ilmu, 2) variabel pendidikan non-formal adalah indikator metode pelatihan, dan 3) variabel pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhmadiyah adalah indikator pembinaan ibadah.

5.2.3.2.2. *Goodness of fit Model CFA dan Loading Factor Measurement variabel Intellectual capital, perilaku kerja, dan kinerja dosen.*

Evaluasi terhadap variabel *dependent* dapat dilakukan dengan menggunakan model CFA dan *loading factor*. Hasil uji konstruk *intellectual capital*, perilaku kerja dan kinerja dosen dievaluasi berdasarkan *goodness of fit indices* dapat dijelaskan pada tabel 5.11.

Berdasarkan hasil evaluasi model menunjukkan bahwa evaluasi terhadap konstruk *intellectual capital*, perilaku kerja dan kinerja dosen

secara keseluruhan menghasilkan nilai di atas kritis yang menunjukkan bahwa model telah sesuai dengan data, sehingga dapat dilakukan uji kesesuaian model selanjutnya.

Tabel 5.11: Evaluasi kriteria *goodness of fit indices intellectual capital*, perilaku kerja dan kinerja

Goodness of fit Index	Cut-off Value	Hasil Model*	Keterangan
χ^2 – Chi-square	Diharapkan kecil	51.357 < (0,05:31= 44,985)	Poor Fit
Probability	≥ 0.05	0.012	Poor Fit
CMIN/DF	≤ 2.00	1.9657	Good Fit
RMSEA	≤ 0.08	0.067	Good Fit
GFI	≥ 0.90	0.937	Good Fit
AGFI	≥ 0.90	0.889	Marginal Fit
TLI	≥ 0.95	0.959	Good Fit
CFI	≥ 0.95	0.972	Good Fit

Sumber : Lampiran 4 CFA, Diolah 2016

Hasil evaluasi model yang diajukan menunjukkan bahwa evaluasi terhadap konstruk secara keseluruhan menghasilkan nilai di atas kritis yang menunjukkan bahwa model telah sesuai dengan data, sehingga dapat dilakukan uji kesesuaian model selanjutnya. Hal ini dibuktikan dari delapan *criteria fix* yang ada, sudah ada lima yang memenuhi kriteria. Dengan demikian, model menunjukkan tingkat penerimaan yang baik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model dapat diterima.

Selanjutnya untuk mengetahui indikator yang berpengaruh kuat membentuk variabel *intellectual capital*, perilaku kerja dan kinerja dosen dapat diamati dari nilai loading faktor atau koefisien lambda (λ) dan tingkat signifikansi 5% yang dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12: Loading faktor (λ) pengukuran variabel *intellectual capital*, perilaku kerja dan kinerja dosen

Indikator	Loading Factor	Critical Ratio	Probability (p)	Keterangan
<i>Intellectual Capital</i>				
Z1.1	0,906	Fix	0,000	P < 0,05 : Signifikan
Z1.2	0,747	10,784	0,000	P < 0,05 : Signifikan
Z1.3	0,686	9,408	0,000	P < 0,05 : Signifikan
Z1.4	0,750	10,800	0,000	P < 0,05 : Signifikan
Perilaku Kerja				
Y1.1	0,806	Fix	0,000	P < 0,05 : Signifikan
Y1.2	0,754	9,106	0,000	P < 0,05 : Signifikan
Y1.3	0,673	8,044	0,000	P < 0,05 : Signifikan
Kinerja Dosen				
Y2.1	0,659	7,204	0,000	P < 0,05 : Signifikan
Y2.2	0,758	Fix	0,000	P < 0,05 : Signifikan
Y2.3	0,748	8,052	0,000	P < 0,05 : Signifikan

Sumber : Lampiran 4 CFA, Diolah 2016

Loading faktor (λ) pengukuran variabel *intellectual capital*, perilaku kerja dan kinerja dosen pada tabel 5.12, menunjukkan hasil uji terhadap model pengukuran variabel *intellectual capital*, perilaku kerja dan kinerja tridharma dari setiap indikator yang menjelaskan konstruk, khususnya variabel laten (*unobserved variabel*). Berdasarkan hasil analisis dari sepuluh indikator semuanya signifikan sehingga semua indikator dapat diikuti dalam pengujian berikutnya.

5.3. Analisis Statistik Inferensial

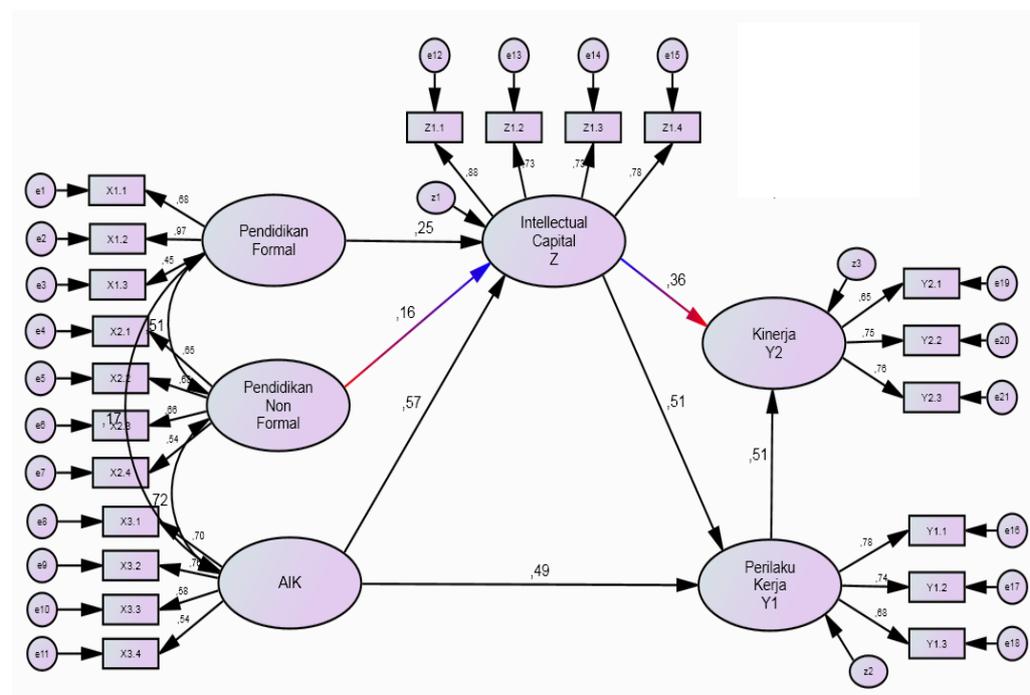
Berdasarkan teknik analisis data yang digunakan maka langkah-langkah permodelan dan analisis persamaan struktural dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengembangan model berbasis teori

Pengembangan model berbasis teori merupakan langkah pertama dalam permodelan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang bersumber dari telaah pustaka. Kontribusi pendidikan formal, pendidikan non-formal, pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah, *intellectual capital*, dan perilaku kerja dalam mendukung kinerja dosen akan dijelaskan berdasarkan teori dan penelitian yang mendukung sebagaimana yang dijelaskan pada hubungan variabel pada pembahasan di Bab. II.

2. Pengembangan diagram path

Diagram path diperlukan untuk menjelaskan hubungan antar variabel penelitian demikian pula indikator, yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 5.1 : Diagram Path Model Penelitian

3. Konversi diagram path ke persamaan struktural dan spesifikasi model pengukuran.

Model diagram path selanjutnya dikonversi kedalam persamaan struktural dan persamaan pengukuran *one step* sebagai berikut:

$$Z = \beta_1 + X_1 + X_2 + X_3 + eZ \quad (1)$$

$$Y_1 = \beta_1 + X_3 + Z + eY_1 \quad (2)$$

$$Y_2 = \beta_1 + Z + Y_1 + eY_2 \quad (3)$$

Dimana :

X_1 = Pendidikan Formal

X_2 = Pendidikan Non-Formal

X_3 = Pendidikan Nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah

Z = *Intellectual Capital*

Y_1 = Perilaku Kerja

Y_2 = Kinerja Tridharma Dosen

e = Standar error

β_1 = Konstanta

4. Menilai kemungkinan munculnya problem indentifikasi

Pengolahan data menggunakan program AMOS 20,0 dengan pengukuran *one step* sehingga pengolahan data langsung menggunakan indikator.

Kemungkinan munculnya problem indentifikasi apabila menggunakan program AMOS akan langsung diatasi oleh program bila estimasi tidak dapat dilakukan maka program akan memberikan informasi pada layar

komputer. Sehingga dalam pengolahan data penelitian problem identifikasi tidak ditemukan.

5. Evaluasi model

Evaluasi model bertujuan untuk mengidentifikasi kembali hasil estimasi oleh program AMOS dengan menilai hal-hal sebagai berikut:

a. Ukuran Sampel

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Sloving dengan presentase batas toleransi atau presisi sebesar 7%, sehingga jumlah sampel penelitian sebanyak 158 responden. Jumlah sampel ini telah sesuai asumsi *Structural Equation Modeling* (SEM) bahwa ukuran sampel yang sesuai adalah antara 100 – 200. Sehingga kuesioner yang diedarkan kepada dosen sebanyak 158 kuesioner tetapi hanya 146 kuesioner yang dapat diolah.

b. Asumsi normalitas

Normalitas univariat dan multivariat terhadap data yang digunakan dalam analisis ini, diuji dengan menggunakan AMOS 20.0. Hasil analisis terlampir dalam Lampiran 6 tentang *asesment of normality*. Ukuran kritis untuk menguji normalitas adalah c.r. yang di dalam perhitungannya dipengaruhi oleh ukuran sampel dan skewnessnya.

Merujuk nilai pada kolom c.r pada Lampiran 6, maka jika pada kolom c.r terdapat skor yang lebih besar dari 2.58 atau lebih kecil dari -2.58 (normalitas distribusi pada alpha 1 persen) terdapat bukti bahwa

distribusi data tersebut tidak normal. Sebaliknya bila nilai *c.r* di bawah 2.58 atau lebih besar dari $- 2.58$ maka data terdistribusi normal. Sehingga dengan menggunakan kriteria di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator variabel penelitian berdistribusi normal dengan nilai *critical ratio* lebih besar dari 2.58.

Namun pada dasarnya asumsi normalitas untuk menggunakan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) tidak terlalu kritis bila data observasi mencapai 100 atau lebih karena berdasarkan “Dalil Limit Pusat” (*Central Limit Theorem*) dari sampel yang besar dapat dihasilkan statistik sampel yang mendekati distribusi normal (Solimun, 2002:79), karena penelitian ini secara total menggunakan 146 data observasi (Lampiran 6), maka dengan demikian data dapat diasumsikan normal.

6. Evaluasi atas *Outliers*

Hasil evaluasi atas *outliers univariat* dan *outliers multivariat* dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. *Univariate Outliers*

Evaluasi atas *outliers univariat* dengan menggunakan dasar bahwa kasus-kasus atau observasi-observasi yang mempunyai *z-score* ≥ 3.0 akan dikategorikan sebagai *outliers* dan untuk sampel besar di atas 80 observasi. Pedoman evaluasi adalah nilai ambang batas dari *z-score* itu berada pada rentang 3 sampai dengan 4, Hair *et al.*, 1995 (Ferdinan, 2005). Oleh karena itu, dalam penelitian ini dapat dikategorikan sebagai

penelitian dengan sampel besar yakni 146 responden yang berarti jauh di atas 80 observasi, maka *outliers* terjadi jika $z\text{-score} \geq 4.0$; berdasarkan tabel *descriptive statistics* (sebagaimana terlampir dalam evaluasi atas *outlier*) bahwa semua nilai yang telah distandardisir dalam bentuk $z\text{-score}$ mempunyai rata-rata sama dengan nol dengan standar deviasi sebesar satu, sebagaimana diteorikan (Ferdinan, 2005).

Hasil olah data diketahui bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah bebas dari *univariate outliers* (Lampiran 5), sebab tidak ada variabel yang mempunyai $z\text{-score}$ di atas angka batas tersebut. Batas minimum $z\text{-score}$ -7,22840 (Zscore X1.2) dan batas maksimum $z\text{-score}$ 2,78656 (Zscore Y1.2).

2. *Multivariate Outliers*

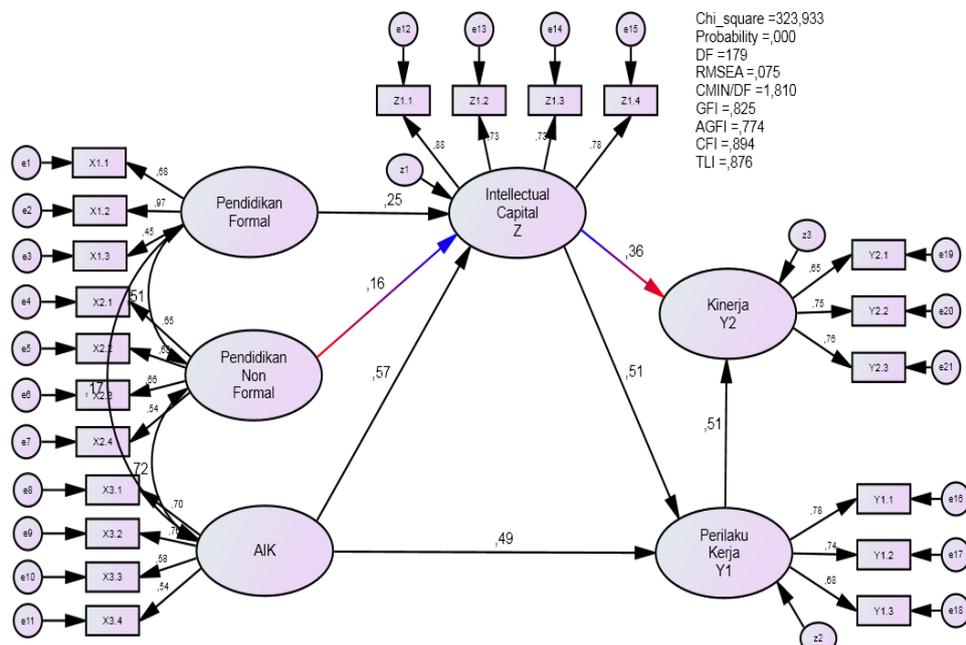
Outlier multivariat terhadap sebuah kasus (berbagai jawaban seorang responden) dapat dihitung berdasarkan nilai batas nilai *Chi-square* pada derajat bebas sebesar jumlah variabel pada tingkat signifikansi 0,001 atau χ^2 (27: 0,001). Kasus *multivariate outliers* terjadi jika nilai *mahalanobis distance* lebih besar dari pada nilai *Chi-square* hitung (Augusty, 2005).

Berdasarkan nilai *Chi-square* pada derajat bebas 27 (jumlah variabel) pada tingkat signifikansi 0,001 atau X^2 (27;0.001) = 55,4670 (Gujarati,1997). Tampak dari hasil perhitungan dengan menggunakan AMOS diperoleh nilai *mahalanobis distance-squared* minimal 13,735 dan nilai maksimal sebesar 44,874 (secara terperinci terlampir dalam

Lampiran 6 tentang evaluasi atas *outliers*), maka dapat disimpulkan tidak ada indikasi terjadinya *multivariate* pada observasi.

7. Evaluasi atas kriteria *goodness of fit indices overall models* variabel penelitian.

Model dikatakan baik bila mana pengembangan model hipotetik secara teoritis didukung oleh data empirik. Hasil analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) atas variabel penelitian (pendidikan formal, pendidikan non-formal, pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah, *intellectual capital*, perilaku kerja dan kinerja dosen) secara lengkap dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 5.2. Pengukuran Model Hubungan Variabel Laten

Hasil uji model disajikan pada gambar 5.2 diatas dievaluasi berdasarkan *goodness of fit indices* pada tabel 5.13 berikut:

Tabel 5.13 : Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit Indices Overall Model*

Goodness Of Fit Index	Cut-off Value	Hasil Model*	Keterangan
χ^2 – Chi-square	Diharapkan kecil	323.933< (0,05:179= 211.217)	Kurang Baik (Poor Fit)
Probability	≥ 0.05	0.000	Kurang Baik (Poor Fit)
CMIN/DF	≤ 2.00	1.810	Baik (Good Fit)
RMSEA	≤ 0.08	0.075	Baik (Good Fit)
GFI	≥ 0.90	0.825	Cukup (Marginal Fit)
AGFI	≥ 0.90	0.774	Cukup (Marginal Fit)
TLI	≥ 0.95	0,876	Kurang Baik (Poor Fit)
CFI	≥ 0.95	0.896	Kurang Baik (Poor Fit)

Sumber : Hair (2006), Arbuckle (1997)

Berdasarkan evaluasi model menunjukkan dari delapan kriteria *goodness of fit indices* sudah ada dua yang memenuhi kriteria, berdasarkan prinsip *parcimony theory* maka model sudah dikatakan baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa model secara keseluruhan dapat dikatakan telah sesuai dengan data dan dapat dianalisis lebih lanjut.

5.4. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui hubungan (kontribusi) antar variabel baik secara langsung (*direct effect*) maupun secara tidak langsung (*indirect effect*).

Penelitian ini hanya menguji kontribusi secara langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen dengan menggunakan 4 (empat) pola, yaitu 1). kontribusi variabel pendidikan formal, pendidikan non-formal, pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah dalam mendukung pengembangan *intellectual capital* dosen, 2) kontribusi pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah dalam mendukung perilaku kerja, 3) kontribusi *intellectual capital* dalam

mendukung perilaku kerja dan kinerja, dan 4) kontribusi perilaku kerja dalam mendukung kinerja dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan.

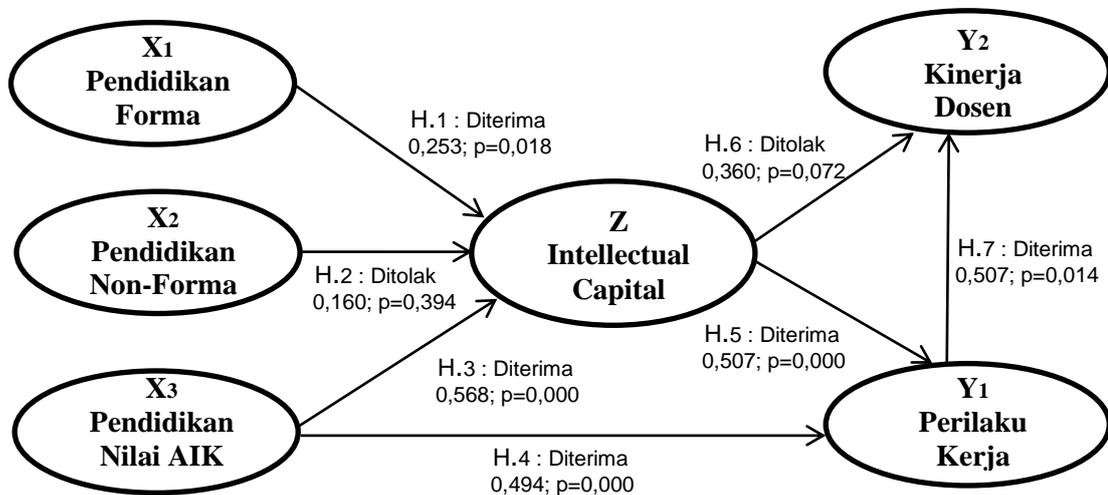
Pengujian hipotesis penelitian dapat dilakukan dengan melihat nilai *p-value*, jika nilai *p-value* < 0.05 maka hubungan antara variabel signifikan. Hasil pengujian hipotesis dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14 : Hasil Pengujian Hipotesis

HIP	Variabel Independen	Variabel Dependen	Direct Effect			
			Standar dize	CR	p-Value	Keterangan
H1	Pendidikan Formal	<i>Intellectual Capital</i>	0,253	2,360	0,018	Signifikan
H2	Pendidikan Non-Formal	<i>Intellectual Capital</i>	0,160	0,852	0,394	Tidak Signifikan
H3	Pendidikan Nilai AIK	<i>Intellectual Capital</i>	0,568	3,454	0,000	Signifikan
H4	Pendidikan Nilai AIK	Perilaku Kerja	0,494	4,008	0,000	Signifikan
H5	<i>Intellectual Capital</i>	Perilaku Kerja	0,507	4,411	0,000	Signifikan
H6	<i>Intellectual Capital</i>	Kinerja Dosen	0,360	1,798	0,072	Tidak Signifikan
H7	Perilaku Kerja	Kinerja Dosen	0,507	2,448	0,014	Signifikan
Indirect Effect						
Variabel Independen	Variabel Dependen	Variabel Intervening	Standardize	Keterangan		
Pendidikan Formal	Perilaku Kerja	<i>Intellectual Capital</i>	0,128	Signifikan		
Pendidikan Nilai AIK	Perilaku Kerja	<i>Intellectual Capital</i>	0,288	Signifikan		
Pendidikan Non-Formal	Kinerja Dosen	IC dan PK	0,156	Signifikan		
Pendidikan Nilai AIK	Kinerja Dosen	IC dan PK	0,601	Signifikan		
<i>Intellectual Capital</i>	Kinerja Dosen	Perilaku Kerja	0,257	Signifikan		

Sumber: Lampiran 6, Diolah 2016

Viksualisasi hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada gambar berikut:



Gambar 5.3: Pembuktian Hipotesis Penelitian

Hasil uji dari tujuh jalur yang dihipotesiskan, ada lima jalur yang signifikan dan dua jalur tidak signifikan. Adapun penjelasan hasil uji hipotesis sebagai berikut :

1. Pendidikan formal berkontribusi positif dalam mendukung *intellectual capital*, karena memiliki nilai *standardized regression weight* positif sebesar 0,253, artinya apabila pendidikan formal semakin meningkat maka *intellectual capital* semakin signifikan, dengan peningkatan sebesar nilai *standardized regression weight*-Nya. Kemudian pendidikan formal juga berkontribusi signifikan dalam mendukung *intellectual capital*, karena memiliki nilai probabilitas kesalahan (p) sebesar 0,018 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama yang diajukan diterima.
2. Pendidikan non-formal berkontribusi positif dalam mendukung *intellectual capital*, karena memiliki nilai *standardized regression weight* positif sebesar 0,160, artinya apabila pendidikan non-formal semakin meningkat maka

pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah juga berkontribusi signifikan dalam mendukung perilaku kerja, karena memiliki nilai probabilitas kesalahan (p) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Dengan demikian, hipotesis keempat yang diajukan diterima.

5. *Intellectual capital* berkontribusi positif dalam mendukung perilaku kerja, karena memiliki nilai *standardized regression weight* positif sebesar 0,507, artinya apabila *intellectual capital* dosen semakin meningkat maka perilaku kerja semakin signifikan, dengan peningkatan sebesar nilai *standardized regression weight*-Nya. Kemudian *intellectual capital* juga berkontribusi signifikan dalam mendukung perilaku kerja, karena memiliki nilai probabilitas kesalahan (p) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Dengan demikian, hipotesis kelima yang diajukan diterima.
6. *Intellectual capital* berkontribusi positif dalam mendukung kinerja dosen, karena memiliki nilai *standardized regression weight* positif sebesar 0,360, artinya apabila *intellectual capital* semakin meningkat maka kinerja dosen semakin signifikan, dengan peningkatan sebesar nilai *standardized regression weight*-Nya. Tetapi *intellectual capital* tidak signifikan dalam mendukung kinerja dosen, karena memiliki nilai probabilitas kesalahan (p) sebesar 0,072 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Dengan demikian, hipotesis keenam yang diajukan ditolak.
7. Perilaku kerja berkontribusi positif dalam mendukung kinerja, karena memiliki nilai *standardized regression weight* positif sebesar 0,507, artinya semakin baik perilaku kerja dosen maka kinerja semakin signifikan, dengan

peningkatan sebesar nilai *standardized regression weight*-Nya. Kemudian perilaku kerja juga berkontribusi signifikan dalam mendukung kinerja dosen, karena memiliki nilai probabilitas kesalahan (p) sebesar 0,014 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketujuh yang diajukan diterima.

Berdasarkan penjelasan tabel 5.14, dapat diketahui bahwa terdapat jalur yang berkontribusi signifikan dan tidak signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian adalah :

H₁ : Pendidikan formal mendukung *intellectual capital*

H₃ : Pendidikan nilai AIK mendukung *intellectual capital*

H₄ : Pendidikan nilai AIK mendukung perilaku kerja

H₅ : *Intellectual capital* mendukung perilaku kerja

H₇ : Perilaku kerja mendukung kinerja dosen

Terdukung data empiris dan diterima.

Sedangkan untuk hipotesis :

H₂ : Pendidikan non-formal tidak mendukung *intellectual capital*

H₆ : *Intellectual capital* tidak mendukung kinerja Dosen

Tidak terdukung data empiris dan ditolak.

BAB VI

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pembahasan pada Bab ini fokus pada hasil pengujian hipotesis sebagai upaya untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) menunjukkan hubungan yang terjadi antar variabel eksogen dengan variabel endogen dan sejauh mana hipotesis yang dirumuskan dapat dibuktikan secara empiris. Hubungan antar variabel eksogen dan endogen dapat diuraikan sebagai berikut:

6.1. Pembahasan Hasil Analisis Deskriptif

6.1.1. Pendidikan Formal (X1)

Pendidikan formal adalah suatu proses pengembangan kemampuan atau perilaku ke arah yang diinginkan yang dilakukan pada suatu lembaga tertentu, dalam jangka waktu tertentu dan untuk mendapatkan kualifikasi akademik tertentu. Kualifikasi akademik dosen merefleksikan kemampuan yang dipersyaratkan bagi dosen untuk melaksanakan tugas sebagai pendidik pada jenjang, jenis dan satuan pendidikan atau mata kuliah yang diampu.

Secara teoritik bahwa pendidikan formal yang diwujudkan dalam bentuk studi lanjut dapat diukur melalui tiga indikator, yaitu: 1). jenjang pendidikan, 2). bidang ilmu, 3). keadilan dan penghargaan (UU Nomor 20 Tahun 2003 dan UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 7; Hasibuan, 2003). Berdasarkan hasil uji validitas indikator jenjang pendidikan, bidang ilmu, keadilan dan penghargaan dinyatakan valid dan instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

Hasil analisis statistik distribusi frekuensi dari ketiga indikator pendidikan formal dengan berpedoman pada interpretasi nilai rata-rata dari Steven, Jr (2004), menunjukkan bahwa indikator yang memiliki nilai *mean* terendah adalah indikator keadilan dan penghargaan dengan kategori penilaian cukup penting atau cukup bagus, sedangkan indikator yang memiliki nilai *mean* tertinggi adalah indikator bidang ilmu dengan kategori penilaian sangat penting atau sangat bagus. Dengan demikian, secara keseluruhan variabel pendidikan formal dinilai oleh dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan berada pada kategori bagus atau penting dengan nilai total *mean* indikator 3,83 atau 76,66%.

Hal ini bermakna bahwa bidang ilmu sangat penting diperhatikan dalam studi lanjut. Hasil ini sejalan dengan program pemerintah melalui kemeristedikti yang mencanangkan linearitas bidang ilmu demikian pula program pimpinan Perguruan Tinggi Muhammadiyah yang lebih selektif memberikan rekomendasi dan beasiswa studi lanjut kepada dosen yang tidak sesuai bidang ilmunya, karena terkait kontribusi bidang ilmu yang dimiliki dosen setelah menyelesaikan studi dengan kebutuhan institusi khususnya prodi.

Kompetensi bidang ilmu yang dimiliki seorang dosen akan memudahkan dalam melaksanakan tugas dan fungsi dosen sebagai pendidik yang profesional yang diaplikasikan melalui kemampuan mentransformasi, mengembangkan, menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi.

Fakta yang terjadi dilapangan bahwa dari sisi kualifikasi akademik dosen yang dijadikan responden dalam penelitian ini masih dominan S2 sebanyak 81,50% dari 146 orang dosen, bahkan secara keseluruhan di 19 Perguruan Tinggi Muhammadiyah di bawah koordinasi Kopertis Wilayah IX Sulawesi Selatan masih ada 26,51% dosen masih berpendidikan S1. Sedangkan dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 sudah menegaskan bahwa kualifikasi akademik minimal dosen untuk S1 adalah S2. Selain kualifikasi akademik bidang ilmu dosen juga khususnya yang telah melanjutkan studi pada jenjang S2 dan S3 masih banyak belum linear dengan bidang ilmu sebelumnya baik S1 maupun S2.

Faktor lain yang menjadi permasalahan dalam studi lanjut adalah biaya, Perguruan Tinggi Muhammadiyah belum mampu membiayai sepenuhnya biaya kuliah dan biaya hidup dosen, walaupun ada yang dibiayai hanya uang kuliah semata, kemudian dalam hal kesempatan untuk memperoleh beasiswa kampus ini juga belum dijalankan dengan baik karena masih ada unsur lain seperti kedekatan dan siapa yang menjadi pimpinan, sehingga sistem pemberian beasiswa di Perguruan Tinggi Muhammadiyah belum dilakukan secara adil dan dosen yang menyelesaikan studi tepat waktu belum mendapatkan penghargaan dari institusi.

6.1.2. Pendidikan Non-Formal (X2)

Pendidikan non-formal adalah suatu proses untuk mengembangkan keterampilan untuk suatu pekerjaan atau tugas tertentu dalam hal ini bertujuan untuk memecahkan *skill problems*.

Secara teoritik bahwa pendidikan non-formal yang diwujudkan dalam bentuk pelatihan/workshop/seminar dan kegiatan pengembangan *skill* lainnya dapat diukur melalui empat indikator, yaitu: 1) kurikulum, 2) metode pelatihan, 3) kompetensi yang diharapkan, dan 4) waktu pelatihan, (Cherrington, 1995:358 dan As'ad,1987:73). Berdasarkan hasil uji validitas indikator kurikulum, metode pelatihan, kompetensi yang diharapkan, dan waktu pelatihan dinyatakan valid dan instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

Hasil analisis statistik distribusi frekuensi dari ketiga indikator pendidikan non-formal dengan berpedoman pada interpretasi nilai rata-rata dari Steven, Jr (2004), menunjukkan bahwa indikator yang memiliki nilai *mean* terendah adalah indikator waktu pelatihan dengan kategori penilaian penting atau bagus, sedangkan indikator yang memiliki nilai *mean* tertinggi adalah indikator metode pelatihan dengan kategori penilaian sangat penting atau sangat bagus. Dengan demikian, secara keseluruhan variabel pendidikan non-formal dinilai oleh dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan berada pada kategori penting atau bagus dengan nilai total *mean* indikator 3,92 atau 78,4%.

Hal ini bermakna bahwa untuk mencapai keberhasilan atau tujuan pelatihan maka hal yang utama perlu diperhatikan adalah metode pelatihan. Fakta empirik yang mendukung penilaian dosen menurut pengalaman dan pengamatan peneliti bahwa sistem informasi kebutuhan pelatihan (*Training Needs Assessment*) yang diterapkan selama ini bersifat *by design* sehingga

metode pelatihan lebih bersifat *top down* karena keinginan dari suatu organisasi untuk melakukan pelatihan bukan didasarkan atas kebutuhan dosen. Paradigma pelatihan dan pengembangan modern menjelaskan bahwa sistem *Training Needs Assessment* (TNA) sebaiknya bersifat *naturally* dalam arti bahwa pelatihan itu dilakukan karena adanya kebutuhan dosen akan *skill* tertentu. Selain sistem *Training Needs Assessment* (TNA), keterlibatan dosen juga dalam kegiatan pelatihan, seminar, workshop dan lokakarya masih dominan sebagai peserta. Pelatihan yang bersifat wajib di Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM) ada tiga, yaitu: 1) Pekerti, dari 146 responden dalam penelitian ini ternyata masih ada 42,46% dosen belum pekerti, 2) *Applied Approach* (AA), dari 146 responden dalam penelitian ini ternyata masih ada 54,79% dosen belum *Applied Approach* (AA), dan 3) Baitul Arqam, dari 146 responden dalam penelitian ini ternyata masih ada 15,75% dosen belum baitul arqam. Data ini membuktikan bahwa tingkat partisipasi dosen dalam pengembangan *intellectual capital* masih tergolong rendah.

6.1.3. Pendidikan Nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah (X3)

Pendidikan Nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah dalam bentuk Baitul Arqam adalah suatu bentuk pendidikan karakter yang dilakukan oleh Muhammadiyah dalam rangka memberikan pemahaman kepada warga Muhammadiyah tentang nilai-nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah dan diharapkan dapat mengamalkannya dalam segala profesi. Kegiatan Baitul Arqam sifatnya wajib bagi semua dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah.

Secara teoritik bahwa pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah yang diwujudkan dalam bentuk kegiatan Baitul Arqam dapat diukur melalui empat indikator, yaitu: 1) pembinaan aqidah, 2) pembinaan ibadah, 3) pembinaan akhlak, dan 4) mu'amalah duniawiyah atau makna hidup (Buku Pedoman Hidup Warga Muhammadiyah, 2003; Zohar dan Marshall, 2001). Berdasarkan hasil uji validitas indikator pembinaan aqidah, pembinaan ibadah, pembinaan akhlak dan mu'amalah duniawiyah atau makna hidup dinyatakan valid dan instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

Hasil analisis statistik distribusi frekuensi dari keempat indikator pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah dengan berpedoman pada interpretasi nilai rata-rata dari Steven, Jr (2004), menunjukkan bahwa indikator yang memiliki nilai *mean* terendah adalah indikator pembinaan akhlak dengan kategori penilaian penting atau bagus, sedangkan indikator yang memiliki nilai *mean* tertinggi adalah indikator pembinaan ibadah dengan kategori penilaian sangat penting atau sangat bagus. Dengan demikian, secara keseluruhan variabel pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah dinilai oleh dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM) di Sulawesi Selatan berada pada kategori sangat bagus atau sangat penting dengan nilai total *mean* indikator 4,32 atau 82,9%.

Hal ini bermakna bahwa dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya tidak hanya sekedar memberikan ilmu agar supaya mahasiswa memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi

tetapi juga harus mengajak, membimbing, dan membina mahasiswa agar senantiasa melaksanakan ibadah, sehingga penguatan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah di Perguruan Tinggi Muhammadiyah terimplementasi dalam kurikulum tersendiri dan diajarkan mulai semester 1-8.

Implementasi pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah dalam proses perkuliahan diwujudkan dalam bentuk ketekunan beribadah, dimana setiap adzan berkumandan maka semua proses perkuliahan dan akademik harus dihentikan dan selanjutnya mengajak dan bersama-sama mahasiswa untuk melaksanakan shalat secara berjamaah.

Pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah untuk mahasiswa selain dilakukan melalui proses perkuliahan juga dilakukan melalui kegiatan ekstrakurikuler melalui Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) dalam bentuk Darul Arqam sedangkan untuk dosen dan karyawan dilakukan melalui Baitul Arqam.

6.1.4. *Intellectual Capital (Z1)*

Intellectual capital adalah kompetensi utama yang dimiliki seorang dosen dalam melaksanakan tugas tridharma atau Caturdharma yang dapat diperoleh melalui proses pendidikan formal, pendidikan non-formal dan pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah.

Secara teoritik bahwa *intellectual capital* dapat diukur melalui empat indikator, yaitu: 1) kompetensi pedagogik, 2) kompetensi profesional, 3) kompetensi sosial, dan 4) kompetensi kepribadian. (UU No. 14 Tahun 2005, UU No. 20 Tahun 2003, Spencer dan Spencer, 1993). Berdasarkan hasil uji

validitas indikator kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi social dan kompetensi kepribadian dinyatakan valid dan instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

Hasil analisis statistik distribusi frekuensi dari keempat indikator *intellectual capital* dengan berpedoman pada interpretasi nilai rata-rata dari Steven, Jr (2004), menunjukkan bahwa indikator yang memiliki nilai mean terendah adalah indikator kompetensi pedagogik dengan kategori penilaian penting/bagus, sedangkan indikator yang memiliki nilai mean tertinggi adalah indikator kompetensi sosial dengan kategori penilaian sangat penting/sangat bagus. Dengan demikian, secara keseluruhan variabel *intellectual capital* dinilai oleh dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan berada pada kategori penting atau bagus dengan nilai total *mean* indikator 4,17 atau 75,84%. Hal ini bermakna bahwa untuk meningkatkan kinerja maka *intellectual capital* dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah perlu ditingkatkan agar dosen memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian.

Tugas dan tanggungjawab dosen sebagai pendidik profesional membutuhkan kemampuan *intellectual capital* dalam merancang, melaksanakan, mengevaluasi proses pembelajaran dan memanfaatkan hasil penelitian untuk kegiatan pembelajaran (kompetensi pedagogik), dosen juga harus mampu menunjukkan sikap dan perilaku kearah terjadinya proses pembelajaran dengan baik (kompetensi profesional). Selain kompetensi

pedagogik, profesional dan kepribadian dalam era persaingan perguruan tinggi keberadaan kompetensi sosial merupakan salah satu modal intelektual yang perlu terus dikembangkan seorang dosen, karena tuntutan perkembangan kedepan dosen tidak hanya berorientasi internal tetapi dituntut untuk melakukan interaksi eksternal melalui implementasi Tridharma Perguruan Tinggi yang bisa dimanfaatkan oleh masyarakat dan kualitas kinerja institusi dan dosen bukan hanya dinilai oleh internal institusi dan lembaga akreditasi tetapi akan dinilai langsung oleh masyarakat (*stakeholder*). Kompetensi sosial ini terkait kemampuan *human relations and public relations* seorang dosen dalam melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi.

6.1.5. Perilaku Kerja (Y₁)

Perilaku kerja adalah segala tindakan dosen dalam institusi yang dikategorikan ke dalam dua dimensi, yaitu: *pertama* dosen yang mampu mengelola diri sendiri, memiliki pemikiran kritis, aktif dan bertanggungjawab dalam institusi. *Kedua* dosen yang mempunyai perilaku ketergantungan, tidak berfikir kritis dan pasif dalam institusi. Sedangkan dalam Islam tuntunan perilaku dalam bekerja ditegaskan dalam Al-quran Surah At-taubah 105 “bekerjalah kamu, maka Allah dan rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghoib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Secara teoritik perilaku kerja dapat diukur dari 4 (empat) indikator, yaitu: 1) motivasi atau *effort*, 2) *individual attributes*, dan 3) lingkungan kerja atau atmosfer akademik (Robbins, 2003). Berdasarkan hasil uji validitas indikator motivasi, *individual attributes* dan lingkungan kerja dinyatakan valid dan instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

Hasil analisis statistik distribusi frekuensi dari ketiga indikator perilaku kerja dengan berpedoman pada interpretasi nilai rata-rata dari Steven, Jr (2004), menunjukkan bahwa indikator yang memiliki nilai *mean* terendah adalah indikator individual atribut dengan kategori penilaian penting atau bagus, sedangkan indikator yang memiliki nilai *mean* tertinggi adalah indikator lingkungan kerja dengan kategori penilaian penting atau bagus. Dengan demikian, secara keseluruhan variabel perilaku kerja dinilai oleh dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan berada pada kategori penting atau bagus dengan nilai total *mean* indikator 4,01 atau 75,84%.

Hal ini bermakna bahwa apabila dosen memiliki motivasi kerja, kemampuan dan didukung atmosfer akademik yang baik, maka perilaku kerja dosen akan meningkat pula. Fakta yang mendukung penilaian dosen terkait variabel perilaku kerja berdasarkan pengalaman dan pengamatan peneliti menunjukkan bahwa di Perguruan Tinggi Muhammadiyah ada wacana mengembangkan Tridharma Perguruan Tinggi menjadi caturdharma kemudian dalam implementasinya caturdharma yang pertama adalah menempatkan pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah sebagai

dasar pengetahuan bagi dosen dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Hal ini telah diwujudkan dalam bentuk kegiatan Baitul Arqam yang dilaksanakan secara periodik dan bagi dosen baru sebelum resmi ditetapkan sebagai dosen (mendapat surat tugas) maka wajib mengikuti orientasi mutu dan pendidikan karakter melalui pemahaman dan pengamalan nilai-nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah.

Keberhasilan implementasi pendidikan nilai bagi civitas akademika Perguruan Tinggi Muhammadiyah diantaranya tercermin dari: 1) proses pergantian pimpinan yang berlangsung secara demokratis dan aman, 2) interaksi sosial yang terjadi sangat harmonis, 3) *turnover* dosen sangat rendah, 4) tuntutan *financial* bukan menjadi faktor utama tetapi pengabdian kepada organisasi (komitmen organisasional).

Perilaku kerja dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah tercermin dari tindakan yang senantiasa dilandasi oleh *akhlaq karimah* yang dapat menjadi *rahmatan li-'alamin* dalam menyampaikan dakwah (pesan pendidikan) untuk mengajak kepada kebaikan (*amru bil ma'ruf*), mencegah kemunkaran (*nahyu 'anil munkar*) dan mengajak untuk beriman (*tu'minuna billah*).

6.1.6. Kinerja Dosen (Y2)

Kinerja dosen adalah kualitas hasil kerja dosen dengan memanfaatkan seluruh potensi yang ada pada dirinya maupun yang disiapkan oleh lingkungan kerjanya sehingga bisa bekerja secara efektif dan efisien.

Secara teoritik kinerja dosen dapat diukur dari 3 (tiga) indikator, yaitu: 1) kegiatan pendidikan dan pengajaran, 2) kegiatan penelitian dan

publikasi ilmiah, 3) kegiatan pengabdian kepada masyarakat dan kegiatan penunjang, (UU No.14 Tahun 2005, Blumberg dan Pringle, 1982; Bernardin, 1993). Berdasarkan hasil uji validitas indikator kegiatan pendidikan dan pengajaran, kegiatan penelitian dan publikasi ilmiah, kegiatan pengabdian kepada masyarakat dan kegiatan penunjang dinyatakan valid dan instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

Hasil analisis statistik distribusi frekuensi indikator kinerja dosen dengan berpedoman pada interpretasi nilai rata-rata dari Steven, Jr (2004), menunjukkan bahwa indikator yang memiliki nilai *mean* terendah adalah indikator penelitian dan publikasi ilmiah dengan kategori penilaian cukup bagus, sedangkan indikator yang memiliki nilai *mean* tertinggi adalah indikator pendidikan dan pengajaran dengan kategori penilaian bagus. Dengan demikian, secara keseluruhan variabel kinerja dosen dinilai oleh dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan berada pada kategori bagus dengan nilai total *mean* indikator 3,53 atau 56,24%.

Hal ini bermakna bahwa dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah dalam melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi lebih banyak pada tridharma yang pertama, yaitu proses pendidikan dan pengajaran, sedangkan partisipasi dosen dalam melaksanakan penelitian dan publikasi ilmiah, pengabdian kepada masyarakat dan kegiatan penunjang masih sangat rendah. Berdasarkan data empirik tingkat partisipasi dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah dalam melaksanakan tridharma kedua dan ketiga masih rendah, hal ini dapat dibuktikan dengan keterlibatan dosen dalam

melakukan riset dalam 3 tahun (2013-2015) hanya 78 orang dosen yang terlibat baik untuk dana internal, hibah dikti dan pihak swasta. Sedangkan untuk publikasi selama 3 tahun (2013-2015) hanya 175 publikasi tetapi dominan publikasi pada jurnal lokal sebanyak 149 publikasi. Kemudian untuk kegiatan pengabdian kepada masyarakat selama 3 tahun (2013-2015) hanya 33 kegiatan.

6.2. Pembahasan Hasil Analisis Inferensial

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian maka matriks kontribusi antara variabel dapat disusun kedalam tabel berikut:

Tabel 6.1 : Matriks Kontribusi Variabel Penelitian

	Intellectual Capital	Perilaku Kerja	Kinerja Dosen
X ₁ : Pendidikan Formal	0,253 ; 0,018		
X ₂ : Pendidikan Non-Formal	0,160 ; 0,394		
X ₃ : Pendidikan Nilai AIK	0,568 ; 0,000		
Z : Intellectual Capital		0,507 ; 0,000	0,360 ; 0,072
Y ₁ : Perilaku Kerja			0,507 ; 0,014

Sumber : Hasil Pengujian hipotesis

Pembahasan ini difokuskan pada keputusan yang dihasilkan dari pengujian hipotesis, sebagai upaya untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Hasil analisis dari pengujian hipotesis dijabarkan sebagai berikut:

6.2.1. Kontribusi Pendidikan Formal dalam Mendukung *Intellectual Capital*

Uji yang dilakukan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis *pertama* dapat diamati dari hasil analisis path pada tabel 6.1. Berdasarkan tabel 6.1 menunjukkan bahwa pendidikan formal (X₁) berkontribusi positif dan

signifikan dalam mendukung *intellectual capital* (Z). Hal ini dibuktikan dengan nilai *Standardized Regression Weight* positif sebesar 0,253 dan nilai probabilitas sebesar $0,018 < 0,05$. Temuan ini juga didukung oleh nilai *critical ratio* (CR) sebesar 2,360, dimana nilai ini lebih besar dari nilai yang disyaratkan sebesar 1,65.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik pendidikan formal seorang dosen maka *intellectual capital* akan semakin signifikan. Menurut Notoatmodjo (2003), bahwa kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi akan memengaruhi kemampuan seseorang dalam mencapai kinerja yang optimal karena tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah mempelajari hal-hal yang bersifat baru dalam suatu sistem kerja. Secara empiris, indikator yang paling kuat dalam mendukung pendidikan formal adalah bidang ilmu. Artinya linearitas bidang ilmu dengan bidang pekerjaan yang ditekuni akan memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan secara cepat karena tidak membutuhkan banyak waktu lagi untuk mengenal dan memahami pekerjaan demikian pula seorang dosen bidang ilmu yang dimiliki sangat membantu dalam proses pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi sehingga dosen betul-betul kompeten pada bidang ilmunya.

Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Carruso (1999), dalam penelitiannya menemukan bahwa kemampuan intelektual yang diukur dengan tingkat pengetahuan masih merupakan hal yang penting dalam kesuksesan kerja. Hasil penelitian Carruso ini didukung penelitian yang dilakukan Kamidin (2010), menemukan bahwa variabel yang dominan memengaruhi prestasi kerja

adalah tingkat pengetahuan pegawai yang diperoleh melalui pendidikan formal. Demikian pula hasil penelitian Prisma Astuti (2009), yang meneliti variabel pendidikan formal dan non-formal. Hasil penelitian menemukan bahwa pendidikan formal berpengaruh terhadap pengembangan kompetensi dalam mendukung kinerja PNS, sedangkan pendidikan non-formal berpengaruh positif tidak signifikan.

Temuan penelitian ini berbeda dengan temuan Goleman (1995), menemukan bahwa kecerdasan intelektual hanya berkontribusi sebesar 20% terhadap kesuksesan hidup seseorang dan pendapat Riggio (2000:43), yang mengatakan bahwa kecerdasan saja tidak terlalu memadai, karena kecerdasan hanya suatu alat.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa pendidikan formal yang diukur dengan indikator jenjang pendidikan, bidang ilmu, keadilan dan penghargaan masih menjadi permasalahan di Perguruan Tinggi Muhammadiyah. Terkait kualifikasi akademik masih ada 26,51% dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan berkualifikasi strata satu (S1), sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 secara tegas menegaskan bahwa kualifikasi akademik minimal seorang dosen adalah strata dua (S2). Sehingga apabila mengacu pada ketentuan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen maka ada 26,51% dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah belum memenuhi standar yang disyaratkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Permasalahan jenjang pendidikan ini bukan hanya berimplikasi pada karier seorang dosen dalam bentuk pengampu mata kuliah, pembimbing, penguji, jabatan fungsional, sertifikasi dan kesempatan memperoleh hibah penelitian dan pengabdian kepada masyarakat tetapi juga berdampak bagi institusi terkait akreditasi institusi maupun akreditasi prodi. Secara khusus terkait masih tingginya angka persentase dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah yang masih berkualifikasi strata satu (S1) menjadi pekerjaan berat bagi pimpinan Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan karena berdasarkan hasil analisa data dari 26,51% dosen yang berkualifikasi strata satu (S1), 20% adalah tokoh Muhammadiyah yang memilih profesi sebagai dosen. Sehingga komitmen pimpinan penting tetapi yang lebih penting lagi adalah komitmen dosen yang berorientasi pada mutu (*quality assurance*), karena kedepan ukuran kualitas suatu perguruan tinggi terletak pada *intellectual capital* dosen termasuk jenjang pendidikan.

Dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah harus berfikir untuk kemajuan institusi bukan untuk dirinya sendiri, sehingga kehadiran dosen bukan menjadi beban Perguruan Tinggi tetapi menjadi aset Perguruan Tinggi untuk meningkatkan kualitas melalui akreditasi. Selain permasalahan jenjang pendidikan juga permasalahan linearitas bidang ilmu. Artinya pimpinan Perguruan Tinggi Muhammadiyah kurang memperhatikan linearitas bidang ilmu dalam memberikan izin belajar/tugas belajar kepada dosen, sehingga output dari proses ini sangat sedikit kontribusinya dalam mengangkat nilai akreditasi institusi ataupun prodi, sehingga kedepan Perguruan Tinggi

Muhammadiyah perlu manajemen mutu tata kelola sumber daya manusia yang lebih baik.

Demikian pula, terkait keadilan belum semua dosen memiliki peluang yang sama dalam memperoleh beasiswa khususnya beasiswa internal institusi sehingga karena tuntutan profesi maka dosen berusaha secara mandiri, artinya Perguruan Tinggi Muhammadiyah belum memiliki standar baku tentang manajemen biaya (anggaran pendidikan). Selain itu Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM) juga belum menerapkan sistem *reward* bagi dosen yang mampu menyelesaikan studi tepat waktu dan tidak menggunakan beasiswa institusi.

6.2.2. Kontribusi Pendidikan Non-Formal dalam Mendukung *Intellectual Capital*

Uji yang dilakukan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis *kedua* dapat diamati dari hasil analisis path pada tabel 6.1. Berdasarkan penjelasan tabel 6.1, menunjukkan bahwa pendidikan non-formal (X2) berkontribusi positif tetapi tidak signifikan dalam mendukung *intellectual capital* (Z1). Hal ini dibuktikan dengan nilai *Standardized Regression Weight* positif sebesar 0,160 dan nilai probabilitas sebesar $0,394 > 0,05$. Temuan ini juga didukung oleh nilai *critical ratio* (CR) sebesar 0,852, dimana nilai ini lebih kecil dari nilai yang disyaratkan, yaitu 1,65.

Hasil analisis tersebut bermakna bahwa pendidikan non-formal dalam bentuk pengembangan *skill* yang diikuti dosen belum signifikan meningkatkan *intellectual capital* dosen, sedangkan menurut Simanjuntak (2005), bahwa

pendidikan non-formal merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, demikian pula menurut Goleman (1995), menyatakan bahwa kesuksesan hidup seseorang 80% ditentukan oleh kecerdasan non-intelektual.

Temuan ini sesuai hasil penelitian Prisma Astuti (2009), yang menemukan bahwa pendidikan non-formal tidak dapat meningkatkan kompetensi dalam mendukung kinerja. Tetapi tidak sesuai dengan hasil penelitian Goleman (1995), yang menemukan bahwa kesuksesan hidup seseorang 80% ditentukan oleh kecerdasan non-intelektual. Demikian pula hasil penelitian Kamidin (2010), menemukan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa upaya pengembangan *intellectual capital* dosen melalui pendidikan non-formal dalam bentuk pelatihan baik pelatihan wajib dan penunjang intensitasnya masih sangat minim. Minimnya intensitas pengembangan *intellectual capital* melalui proses pendidikan non-formal disebabkan oleh beberapa faktor seperti: 1) belum semua Perguruan Tinggi Muhammadiyah memiliki unit pengembangan SDM, 2) faktor anggaran, 3) kuantitas dan skala pelatihan yang dilakukan internal institusi sangat terbatas jenis pelatihan dan pesertanya, 4) motivasi dosen, 5) *reward and punishment* belum optimal, 6) belum ada laporan atau evaluasi kinerja bagi dosen yang telah diikutkan untuk mengikuti pelatihan tertentu (sistem pengawasan) dan 7) sistem penjangkaran informasi kebutuhan pelatihan

(*Training Needs Assessment*) dalam bentuk pola dan kurikulum pelatihan masih bersifat *by design* dan belum diterapkan sepenuhnya.

Secara internal di Perguruan Tinggi Muhammadiyah ada dua jenis pendidikan non-formal, yaitu 1) pelatihan yang bersifat wajib dan 2) pelatihan penunjang. Pelatihan wajib bagi dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah adalah Pekerti, *Applied Approach* dan Baitul Arqam, sedangkan pelatihan penunjang seperti seminar, workshop, lokakarya dan diskusi-diskusi ilmiah.

6.2.3. Kontribusi Pendidikan Nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah dalam Mendukung *Intellectual Capital*

Uji yang dilakukan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis *ketiga* dapat diamati dari hasil analisis path pada tabel 6.1. Berdasarkan penjelasan tabel 6.1, menunjukkan bahwa pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah (X3) berkontribusi positif dan signifikan dalam mendukung *intellectual capital* (Z1). Hal ini dibuktikan dengan nilai *Standardized Regression Weight* positif sebesar 0,568 dan nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Temuan ini juga didukung oleh nilai *critical ratio* (CR) sebesar 3,454, dimana nilai ini lebih besar dari nilai yang disyaratkan sebesar 1,65. Hasil penelitian ini bermakna bahwa semakin baik pendidikan nilai, pemahaman dan pengamalan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah seorang dosen maka *intellectual capital* akan semakin signifikan.

Temuan ini sesuai dengan pendapat Goleman (1995); Mudali (2002); Zohar dan Marshall (2000), mengatakan bahwa kunci untuk mencapai karier dan kesuksesan dalam bekerja adalah ketika terintegrasinya tiga kecerdasan

pada diri manusia, yaitu: 1) kecerdasan intelektual, 2) kecerdasan emosional dan 3) kecerdasan spritual. Demikian pula, Hoffmann (2002), mengatakan bahwa kecerdasan spritual memiliki dimensi yang lebih luas penekannya bukan hanya agama tetapi juga mencakup makna hidup.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa pola pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah melalui kegiatan baitul arqam untuk dosen dan karyawan serta darul arqam untuk mahasiswa sudah berjalan dengan baik. Kegiatan ini bukan hanya dilakukan di internal Perguruan Tinggi Muhammadiyah tetapi ditingkat pusat sampai tingkat ranting Muhammadiyah juga wajib melaksanakan. Pendidikan nilai menjadi ciri khas Perguruan Tinggi Muhammadiyah dan menjadi modal intelektual bagi dosen dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, karena seorang dosen bukan hanya melakukan *transfer of knowledge* tetapi dosen juga harus memiliki perilaku yang baik yang dapat menjadi teladan yang baik bagi mahasiswa.

Selain itu nilai-nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah juga terimplementasi dalam bentuk kurikulum Al-Islam dan Kemuhammadiyah (AIK) melalui mata kuliah Al-Islam dan Kemuhammadiyah (AIK 1-8) yang wajib diajarkan mulai semester 1-8. Kemudian di semester 8 mahasiswa yang akan ujian skripsi wajib lulus ujian komprehensif Al-Islam dan Kemuhammadiyah sehingga mahasiswa dan alumni diharapkan dapat memiliki kompetensi intelektual, kompetensi sosial dan kompetensi keagamaan yang baik. Nilai-nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah bukanya hanya dipahami oleh dosen-dosen yang mengampu mata kuliah Al-Islam dan

Kemuhammadiyah (AIK), tetapi nuansa Al-Islam Kemuhammadiyah seharusnya ada disetiap mata kuliah yang diajarkan di Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM).

6.2.4. Kontribusi Pendidikan Nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah dalam Mendukung Perilaku Kerja

Uji yang dilakukan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis *keempat* dapat diamati dari hasil analisis path pada tabel 6.1. Berdasarkan tabel 6.1, menunjukkan bahwa pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah (X1) berkontribusi positif dan signifikan dalam mendukung perilaku kerja (Y1). Hal ini dibuktikan dengan nilai *Standardized Regression Weight* positif sebesar 0,494 dan nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Temuan ini juga didukung oleh nilai *critical ratio* (CR) sebesar 4,008, dimana nilai ini lebih besar dari nilai yang disyaratkan sebesar 1,65.

Hasil penelitian ini bermakna bahwa semakin baik pendidikan nilai, pemahaman dan pengamalan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah seorang dosen maka perilaku kerja akan semakin signifikan. Menurut Zohar (2000), dalam bukunya “*Spiritual Intelligence : the Ultimate Intellegence*”, bahwa kecerdasan spritual adalah inti dan pengendali segala kecerdasan manusia yang terwujud dalam bentuk perilaku yang baik demikian pula Hoffmann (2002), menyatakan bahwa kecerdasan spritual memiliki dimensi yang lebih luas bukan hanya persoalan hubungan hamba dengan Allah tetapi juga terkait hubungan dengan lingkungan sekitar. Lebih lanjut Mujib dan Mudzakkir (2002), menyatakan bahwa kecerdasan spritual dapat mengarahkan individu

untuk berbuat lebih manusiawi, sehingga dapat menjangkau nilai-nilai luhur yang mungkin belum tersentuh oleh akal pikiran manusia.

Temuan ini sesuai dengan pendapat Lank (Hawa, 2008), yang mengatakan bahwa keyakinan agama sangat penting bagi kehidupan seseorang, karena setiap individu yang beragama atau yang sering mendatangi tempat ibadah memiliki kepribadian yang lebih kuat dan lebih baik. Demikian pula, pendapat Mujib dan Mudzakkir (2002), mengatakan bahwa kecerdasan spritual dapat mengarahkan individu untuk berbuat lebih manusiawi, sehingga dapat menjangkau nilai-nilai yang luhur yang mungkin belum tersentuh oleh akal pikiran manusia.

Pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah sebagai salah satu bentuk pendidikan nilai bagi civitas akademika Perguruan Tinggi Muhammadiyah harus menjadi budaya yang terimplementasi dalam bentuk perilaku kerja yang baik, sehingga proses pendidikan yang terjadi di Perguruan Tinggi Muhammadiyah bukan hanya membuat mahasiswa dan alumni memiliki kompetensi intelektual semata tetapi juga harus memiliki kompetensi sosial dan kompetensi keagamaan.

6.2.5. Kontribusi *Intellectual Capital* dalam Mendukung Perilaku Kerja

Uji yang dilakukan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis *kelima* dapat diamati dari hasil analisis path pada tabel 6.1. Berdasarkan tabel 6.1, menunjukkan bahwa *intellectual capital* (Z1) berkontribusi positif dan signifikan dalam mendukung perilaku kerja (Y1). Hal ini dibuktikan dengan nilai *Standardized Regression Weight* positif sebesar 0,507 dan nilai

probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Temuan ini juga didukung oleh nilai *critical ratio* (CR) sebesar 4,411, dimana nilai ini lebih besar dari nilai yang disyaratkan sebesar 1,65. Hasil penelitian ini bermakna bahwa semakin baik *intellectual capital* seorang dosen maka perilaku kerja akan semakin signifikan.

Menurut Quraish Shihab (1996), bahwa kata akal dalam Al-Quran sebagai hasil fungsional otak dapat diklasifikasi dalam tiga aspek, yaitu : 1) aspek kosmologis merupakan bagian dari kesadaran rasional atau kecerdasan intelektual manusia, 2) aspek moralitas terkait perilaku, dan 3) aspek teologis terkait aqidah dan ibadah. Pentingnya pengembangan *intellectual capital* ini juga dijelaskan dalam surah Ar-Ra'd 11 dan surah At-taubah 105 tentang pentingnya bekerja untuk merubah keadaan menuju yang lebih baik, sehingga untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan pengetahuan atau *intellectual capital*.

Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Hermawan (2012), yang menemukan bahwa perbaikan praktik bisnis industry farmasi dapat dilakukan dengan pengelolaan *intellectual capital* karyawan yang berbasis etika dan moral (perilaku kerja) serta adanya dukungan dari *stakeholder*. Demikian pula hasil penelitian Yung-Chieh-Chien (2013), menemukan bahwa akumulasi *intellectual capital* berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja karyawan perusahaan bioteknologi di Taiwan. Hasil penelitian Weber (Ancok, 1994) dan Suliswiyadi (2011), menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terbentuknya perilaku yang baik bagi manusia.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa dosen yang memiliki kompetensi intelektual yang didukung kompetensi sosial dan kompetensi

keagamaan cenderung memiliki perilaku kerja yang bertanggungjawab dan memiliki komitmen organisasional yang kuat karena selain sebagai kader juga mencintai profesi. Melalui kegiatan Baitul Arqam dosen senantiasa diajarkan agar mencintai profesi dan menjadikan profesi sebagai bagian dari ibadah dalam menyampaikan dakwah Islam untuk mengajak kepada kebaikan dan mencegah kemunkaran. Prinsip hidup dalam Muhammadiyah “*Hidup hidupilah Muhammadiyah jangan cari hidup di Muhammadiyah*” merupakan cerminan perilaku warga Muhammadiyah yang harus dipengang teguh oleh warga Muhammadiyah atau orang yang bekerja di amal usaha Muhammadiyah.

6.2.6. Kontribusi *Intellectual Capital* dalam Mendukung Kinerja Dosen

Uji yang dilakukan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis keenam dapat diamati dari hasil analisis path pada tabel 6.1. Berdasarkan tabel 6.1 menunjukkan bahwa *intellectual capital* (Z1) berkontribusi positif tetapi tidak signifikan dalam mendukung kinerja dosen (Y2). Hal ini dibuktikan dengan nilai *Standardized Regression Weight* positif sebesar 0,360 dan nilai probabilitas sebesar $0,072 > 0,05$. Temuan ini juga didukung oleh nilai *critical ratio* (CR) sebesar 1,798, dimana nilai ini lebih besar dari nilai yang disyaratkan, yaitu 1,65.

Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Muhammad Khaliq (2011), yang menemukan bahwa *intellectual capital* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pelaku UKM di Gujrat dan Gujranwala Pakistan. Tetapi berbeda dengan temuan Bontis (1999) dan Pulic (2000), menemukan terdapat hubungan yang sangat kuat secara positif antara *intellectual capital* dengan

kinerja. Penelitian Farhad Nejadirani, and Farokh Ghorbani Namvar (2011), juga menemukan bahwa *intellectual capital* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Perpajakan di Provinsi Khorasan utara. Demikian pula, hasil penelitian Muhammad Rusydi (2014), yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dosen negeri di Perguruan Tinggi Swasta di Kota Makassar. Lebih lanjut, Lestari As (2013) menemukan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kompetensi dosen dengan kinerja.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa kinerja tridharma dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah masih rendah. Pelaksanaan dari tiga tugas atau kewajiban utama dosen (tridharma), dominan yang dilakukan adalah tridharma yang pertama, yaitu: pendidikan dan pengajaran, sehingga banyak dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah lebih senang mengajar lupa melakukan riset dan kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Sejatinya dosen perlu memperbanyak riset dan publikasi, karena dengan riset dan publikasi yang dilakukan bisa membantu Perguruan Tinggi Muhammadiyah naik kelas bahkan menjadi Perguruan Tinggi Muhammadiyah berkelas dunia.

Perguruan Tinggi Muhammadiyah harus terus berbenah diri dengan segala prestasi yang telah diperoleh, melalui investasi sumber daya manusia khususnya bidang riset dan publikasi. Salah satu strategi untuk mengatasi permasalahan kinerja tridharma dosen dapat dilakukan melalui pengelompokan potensi *intellectual capital* dosen, sehingga dosen dapat dikelompokkan dalam 3 (tiga) tipe, yaitu: dosen dengan tipe A, B dan C. Tipe A adalah dosen yang

banyak menghabiskan waktunya hanya untuk mengajar sehingga untuk penelitian cukup satu publikasi. Tipe B adalah dosen yang banyak menggunakan waktunya untuk melakukan penelitian, sehingga kewajiban mengajar cukup dua kali seminggu, sehingga mereka memiliki waktu untuk melakukan penelitian. Tipe C adalah dosen struktural yang banyak memiliki tanggungjawab dalam hal administrasi dan kepemimpinan. Sehingga diharapkan semua dosen baik tipe A, B dan C memiliki waktu untuk melakukan penelitian minimal dua publikasi dalam setahun karena salah satu cara untuk bersaing dengan perguruan tinggi diluar Perguruan Tinggi Muhammadiyah salah satunya melalui budaya riset.

6.2.7. Kontribusi Perilaku Kerja dalam Mendukung Kinerja Dosen

Uji yang dilakukan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis *ketujuh* dapat diamati dari hasil analisis path pada tabel 6.1. Berdasarkan tabel 6.1 menunjukkan bahwa perilaku kerja (Y1) berkontribusi positif dan signifikan dalam mendukung kinerja dosen (Y2). Hal ini dibuktikan dengan nilai *Standardized Regression Weight* positif sebesar 0,507 dan nilai probabilitas sebesar $0,014 < 0,05$. Temuan ini juga didukung oleh nilai *critical ratio* (CR) sebesar 2,448, dimana nilai ini lebih besar dari nilai yang disyaratkan sebesar 1,65.

Hasil penelitian ini bermakna bahwa semakin baik perilaku kerja seorang dosen maka kinerja akan semakin baik pula. Menurut Steers (1985:152) dan Ivancevich et al., (2006:85), bahwa perilaku kerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu: pertama faktor *internal* berupa motivasi intrinsik, individual

atribut dan perasaan, *kedua* faktor eksternal berupa dukungan organisasi dan atmosfer akademik. Sehingga menurut Robbins (2003), bahwa perbedaan kinerja individu dalam organisasi disebabkan karena adanya perbedaan perilaku yang dapat diukur dengan tiga indikator, yaitu: 1) motivasi, 2) individual atribut, dan 3) lingkungan kerja.

Temuan ini sesuai dengan penelitian Yung-Chieh Chien (2013), yang bertujuan untuk memverifikasi efek akumulasi *intellectual capital* melalui perilaku karyawan terhadap kinerja perusahaan bioteknologi Taiwan. Hasil penelitian menemukan bahwa verifikasi praktek bisnis di perusahaan bioteknologi Taiwan yang terdaftar: Interaksi antara akumulasi modal intelektual yang sehat dan perilaku warga organisasi (OCB) memengaruhi kinerja organisasi perusahaan bioteknologi Taiwan yang terdaftar secara positif dan signifikan. Demikian pula hasil penelitian Muhdar HM (2014) menemukan bahwa perilaku kerja yang diwujudkan dalam bentuk *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Umum Syariah di Kota Makassar.

Kunci keberhasilan tata kelola Perguruan Tinggi Muhammadiyah terletak pada perilaku dari civitas akademika dengan dukungan motivasi atau usaha, individual atribut dan atmosfer akademik atau lingkungan kerja yang harmonis. Pedoman hidup Islami warga Muhammadiyah harus mampu dipahami dan dilaksanakan dalam segala profesi. Ukuran keberhasilan pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyahan di Perguruan Tinggi Muhammadiyah sekurang-kurangnya tercermin dari: 1) perilaku taawun yang berarti saling

membantu atau saling mengembirakan. Seorang dosen yang memiliki sikap taawun dalam melaksanakan tugasnya maka Allah SWT menjanjikan akan memberi kemudahan baginya dan perbuatan tersebut dihitung sebagai sedekah.

2) perilaku sportif yang berarti taat asas atau taat aturan dan dapat menerima perbedaan. Sikap sportif ini tercermin dari proses pemilihan atau pergantian pimpinan di Perguruan Tinggi Muhammadiyah yang dilakukan secara demokratis dan aman. Penentuan pimpinan di Perguruan Tinggi Muhammadiyah diputuskan oleh dewan pimpinan wilayah dan Dewan Pimpinan Pusat sehingga apapun keputusan yang dihasilkan sifatnya mengikat dan dapat diterima oleh civitas akademika Perguruan Tinggi Muhammadiyah,

3) perilaku persaudaraan yang berarti saling mencintai. Warga Muhammadiyah senantiasa dianjurkan untuk mencintai saudaranya seperti mencintai dirinya sendiri, Rasulullah SAW bersabda bahwa *“Tidaklah seseorang itu beriman sehingga ia mencintai saudaranya sebagaimana ia mencintai dirinya sendiri”* (HR.Bukhori dan Muslim), 4) *civic virtue* yang berarti kecintaan terhadap organisasi. Prinsip hidup yang senantiasa diajarkan di Muhammadiyah adalah kecintaan terhadap Muhammadiyah sebagai kader militan dengan prinsip *“Hidup hidupilah Muhammadiyah jangan cari hidup di Muhammadiyah”*. *Civic virtue* dapat berwujud kedisiplinan dalam mengajar, tanggungjawab atas amanah dan kewajiban melaksanakan Caturdharma Perguruan Tinggi Muhammadiyah. 5) memanfaatkan waktu dengan baik melalui kedisiplinan dalam melaksanakan tugas sebagaimana di jelaskan dalam surah Al-‘Asr : 103 (Edi, 2012).

6.3. Temuan Penelitian

Berdasarkan temuan penelitian sebagaimana pada pembahasan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa temuan empiris dan teoritis yang diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan teori *Human Resource Development* (HRD) khususnya pengembangan *intellectual capital*, perilaku kerja dan kinerja sumber daya manusia disektor pendidikan.

Kontribusi pendidikan formal dan pendidikan non-formal dalam mendukung pengembangan *intellectual capital* telah banyak dibuktikan baik secara teoritik dan empiris. Demikian pula, kajian tentang kontribusi *intellectual capital* dalam mendukung perilaku kerja dan kinerja sumber daya manusia. Hal yang baru dalam penelitian ini adalah pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah yang secara teoritik dan empirik belum banyak dibuktikan.

Namun pada penelitian ini menemukan bahwa: 1) pendidikan non-formal tidak berkontribusi signifikan dalam mendukung pengembangan *intellectual capital* dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan, 2) *intellectual capital* tidak berkontribusi signifikan dalam mendukung kinerja dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan, 3) pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah berkontribusi positif dan signifikan dalam mendukung pengembangan *intellectual capital*

dan perilaku kerja guna menunjang kinerja tridharma dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan.

Temuan yang *pertama* bukan berarti bahwa pendidikan non-formal sama sekali tidak berkontribusi dalam mendukung pengembangan *intellectual capital*. Pendidikan non-formal akan berkontribusi secara positif dan signifikan apabila indikator utama yang membentuk konstruk dapat dioptimalkan. Artinya bahwa sistem penjangkaran informasi kebutuhan pelatihan atau *Training Needs Assessment (TNA)* yang dituangkan dalam bentuk kurikulum pelatihan lebih bersifat *naturally* bukan *by design* sehingga metode dan waktu yang digunakan sesuai kompetensi apa yang diharapkan peserta karena pada dasarnya peserta pelatihan (dosen) juga melakukan interaksi sosial baik secara lisan maupun melalui jaringan (*social networking*).

Tidak berkontribusinya pendidikan non-formal dalam mendukung *intellectual capital* disebabkan karena beberapa faktor sebagai berikut:

1. Perguruan Tinggi Muhammadiyah belum semuanya menerapkan *Training Needs Assessment (TNA)* dalam membuat program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM). Sedangkan Perguruan Tinggi Muhammadiyah yang menerapkan *Training Needs Assessment (TNA)* hanya menggunakan satu instrumen, yaitu kuesioner, sedangkan menurut McClelland (1993) dan Umiker (1990), akan lebih valid informasi jika instrumen itu dilengkapi dengan yang lainnya, seperti

survei, observasi, wawancara, FGD. Artinya pengumpulan informasi yang lebih komprehensif akan menghasilkan informasi yang lebih valid.

2. Hasil penelitian membuktikan bahwa pendidikan non-formal yang dikonstruksi dalam bentuk pelatihan hampir sebagian besar tidak sesuai dengan kebutuhan peserta. Bahkan mereka menilai bahwa pelatihan yang diikuti hanya sebagai rutinitas biasa atau ritualistik karena tidak sesuai operasional tugas.
3. Sistem pelatihan seperti Pekerti dan *Applied Approach* (AA) yang dikonstruksi sama untuk semua daerah. Sedangkan setiap daerah memiliki kultur yang berbeda seperti di Indonesia Timur masyarakat lebih cenderung menyukai sesuatu yang praktis dari pada yang prosedural, sehingga Malcolm Knowles memandang individu sebagai pembelajar dan kontributor untuk meningkatkan produktivitasnya sendiri. Artinya individu perlu diberi kebebasan mengkonstruksi sendiri model pelatihan seperti apa yang dibutuhkan berdasarkan pengalaman, pengamatan dan interaksi dengan lingkungannya.
4. Data empirik menunjukkan bahwa tingkat partisipasi dosen dalam mengikuti pelatihan khususnya pelatihan wajib masih tergolong rendah seperti pekerti hanya 57,53% dosen yang telah mengikuti pekerti, demikian pula pelatihan *Applied Approach* (AA) hanya 45,20% dosen yang telah ikut *Applied Approach* (AA). Sedangkan pelatihan penunjang seperti seminar, workshop, lokakarya dan lain-lain dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah lebih dominan hanya sebagai peserta.

5. Kuantitas dan kualitas (level pelatihan) yang dilakukan Perguruan Tinggi Muhammadiyah masih terbatas baik dalam hal level kegiatan, pemateri, peserta dan kerjasama.

Demikian pula temuan yang *kedua* bukan berarti bahwa *intellectual capital* sama sekali tidak berkontribusi dalam mendukung kinerja dosen. *Intellectual capital* akan berkontribusi secara positif dan signifikan apabila dimediasi oleh perilaku kerja yang baik. Artinya bahwa *intellectual capital* saja tidak cukup dalam meningkatkan kinerja tetapi perlu dukungan perilaku kerja dalam bentuk motivasi dan dukungan lingkungan kerja atau atmosfer akademik.

Tidak berkontribusinya *intellectual capital* dalam mendukung kinerja tridharma dosen disebabkan karena beberapa faktor sebagai berikut:

1. *Intellectual capital* belum dipandang sebagai suatu asset apabila tidak memenuhi salah satu dari tiga syarat (Sveiby, 1998, FASB, 1980), yaitu:
 - 1) adanya manfaat ekonomi, 2) diperoleh atau dikontrol oleh perusahaan, dan 3) dari kejadian atau transaksi masa lalu. Sehingga apabila *intellectual capital* atau pengetahuan dosen masih bersifat *hidden* maka sulit untuk diukur. *Intellectual capital* dapat dikatakan asset apabila bersifat *visible* (Spencer & Spencer, 1993).
2. *Intellectual capital* dapat berkontribusi positif dan signifikan dalam mendukung kinerja dosen apabila dimediasi oleh perilaku kerja yang baik. Temuan ini sesuai pendapat Robert Bacal (2004:39), yang menyatakan bahwa kinerja adalah kontribusi yang diberikan individu terhadap

pekerjaanya sebagai hasil dari perilaku kerja. Sehingga perilaku kerja harus dimaknai sebagai tindakan untuk menghasilkan perubahan/kinerja oleh Kurt Lewin (Werner & DeSimone, 2012) dikenal dengan *theory of behaviour change*.

3. Sebagian dosen belum memiliki *growth mindset*, sehingga *intellectual capital* yang dimiliki dipandang sebagai *tacit knowledges* sehingga tidak bisa mendatangkan *future economic benefit*.

Temuan *ketiga* menunjukkan bahwa pendidikan Al-Islam dan Kemuhammadiyah bisa menjadi *leverage* (pengungkit) pengembangan *intellectual capital* dan perilaku kerja dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah. Artinya semakin baik pemahaman dan pengamalan nilai-nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah maka *intellectual capital* dan perilaku kerja dosen juga akan signifikan, sehingga apabila *intellectual capital* dan perilaku kerja baik maka kinerja dosen akan semakin signifikan.

Pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah bukan hanya berorientasi pada *hablumminallah* melalui pembinaan aqidah dan ibadah tetapi juga berkaitan *hablumminannas* melalui pembinaan akhlak dan mu'amalah atau makna hidup. Warga Muhammadiyah senantiasa diingatkan untuk memegang teguh prinsip hidup di Muhammadiyah, yaitu: "*Hidup hidupilah Muhammadiyah jangan cari hidup di Muhammadiyah*". Prinsip inilah yang menjiwai setiap gerakan warga Muhammadiyah dalam melaksanakan profesi sebagai dosen, sehingga dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah senantiasa bersyukur atas apa yang didapatkan dalam menjalankan profesi. Wujud

implementasi kesyukuran dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah dari aspek kesejahteraan dalam bentuk gaji.

Fakta dilapangan menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan masih rendah. Temuan ini diperkuat hasil penelitian Rahman Rahim (2012), yang juga menemukan bahwa tingkat kesejahteraan karyawan di Perguruan Tinggi Islam di Sulawesi Selatan masih rendah. Secara internal walaupun gaji dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di bawah Upah Minimum Regional (UMR) Sulawesi Selatan, akan tetapi dosen tetap *surviva* dan tingkat *turnover* dosen di Perguruan Tinggi Muhammadiyah sangat rendah. Hal ini berarti bahwa ada nilai keikhlasan dan kebahagiaan batin (*inner happiness*) pada diri dosen untuk tetap berada dalam organisasi, sehingga tidak pernah meminta imbalan (gaji) yang melampaui kemampuan institusi. Fakta ini memiliki relevansi dengan makna surah Yaasiin ayat 21 yang artinya ikutilah orang yang tiada meminta balasan kepadamu dan mereka adalah orang-orang yang mendapat petunjuk. Orang-orang yang mendapat petunjuk dalam konteks ini adalah para nabi dan rasul serta ulil amri.

6.4. Implikasi Penelitian

6.4.1. Implikasi Teoritik

Temuan penelitian ini secara teoritis memberikan penegasan pentingnya pengembangan Sumber Daya Manusia (dosen) Perguruan Tinggi Muhammadiyah. Sehingga menurut *Resource Based Theory* (RBT) bahwa *intellectual capital* dapat dijadikan sebagai ukuran kinerja dalam penelitian

ini tidak terbukti, akan tetapi *intellectual capital* dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja tridharma dosen apabila dimediasi perilaku kerja yang baik melalui pemahaman dan pengamalan nilai-nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah dalam melaksanakan tugas sebagai dosen yang profesional.

Temuan penelitian ini juga memberikan penegasan perdebatan ukuran *intellectual capital* sebagai aset tak berwujud yang merupakan aset masa depan organisasi (PSK 19 revisi 2010), sebagian berpendapat bahwa *intellectual capital* tidak dapat dijadikan ukuran kinerja, sebagian pula berpendapat bahwa *intellectual capital* dapat dijadikan ukuran kinerja.

Hasil temuan Ulrich (1998), membuktikan bahwa *intellectual capital* dapat dijadikan ukuran kinerja melalui karakteristik yang dimiliki individu seperti kompetensi dan komitmen organisasional yang dimiliki, sehingga Ulrich memformulasi bahwa dimensi *intellectual capital* = *kompetensi x komitmen organisasional*. Kemudian temuan Ulrich (1998), dikembangkan oleh Burr and Girardi (2002), yang menemukan bahwa *intellectual capital* merupakan produk interaksi antara kompetensi, komitmen organisasional dan pengendalian pekerjaan (manajemen kerja). Kedua temuan ini memberikan makna bahwa individu yang hanya memiliki kompetensi tanpa didukung oleh komitmen organisasional yang kuat dan manajemen kerja yang baik maka sulit untuk dapat meningkatkan kinerja, sehingga menurut Ulrich (1998); Burr and Girardi (2002), ketiga komponen pembentuk

intellectual capital tersebut harus saling terintegrasi guna menghasilkan kinerja yang tinggi.

Temuan penelitian ini melengkapi temuan penelitian Ulrich, (1998); Burr and Girardi (2002). Dimana temuan penelitian Ulrich (1998); Burr and Girardi (2002), lebih pada pembentukan kecerdasan yang lebih bersifat *hardskill*, tetapi hasil penelitian ini menemukan bahwa untuk dapat meningkatkan kinerja bagi seorang dosen tidak cukup hanya memiliki *hardskill (hard competence)* tetapi perlu didukung kecerdasan spritual yang lebih bersifat *softskill (soft competence)* yang diwujudkan dalam bentuk perilaku kerja yang baik. Sehingga *intellectual capital* dapat dibentuk dari hasil interaksi antara *hardskill* dengan *softskill* (Edi, 2017).

6.4.2. Implikasi Praktis

Implikasi praktis atau dipahami juga sebagai implikasi managerial dari temuan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengembangan *intellectual capital* melalui pendidikan formal, pendidikan non-formal dan pendidikan nilai penting diterapkan dalam mengelola Perguruan Tinggi karena bukan hanya bersifat pengembangan *hardskill* tetapi juga pengembangan *softskill* dosen.
2. Upaya pengembangan *intellectual capital* tidak hanya menjadi program kerja semata, tetapi harus dimaknai oleh pimpinan Perguruan Tinggi sebagai sesuatu yang bersifat holistik, mendalam dan menyentuh aspek psikologi dosen, sehingga untuk mewujudkannya dibutuhkan figur pemimpin yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap kualitas,

kesejahteraan, pemberdayaan dan mampu berlaku adil, istiqamah, amanah, terbuka dan visioner.

3. Dosen harus memiliki *growth mindset* dalam arti bahwa pengetahuan, *skill*, karakter, kepercayaan, emosi dan kinerja yang dicapai bukanlah sesuatu yang sudah *fixed*, yang tidak bisa berubah dan berkembang. Semuanya itu bisa tumbuh dan berkembang bergantung pada usaha dan doa.
4. Upaya peningkatan kinerja dosen harus tercermin dari kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian sebagai cerminan perilaku kerja dosen yang profesional.
5. Prinsip hidup Muhammadiyah dapat menjadi budaya akademik yang baik sehingga tujuan bekerja bukan hanya semata-mata mengejar kehidupan dunia tetapi profesi sebagai dosen harus dimaknai bagian dari ibadah.

6.5. Proposisi

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terhadap kinerja tridharma dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah, maka penelitian ini menghasilkan proposisi minor dan proposisi mayor sebagai berikut:

1. Proposisi Minor

Proposisi 1 : Pendidikan formal dan pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah berkontribusi signifikan dalam mendukung pengembangan *intellectual capital*.

Proposisi 2 : *Intellectual capital* tidak berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja dosen. Artinya *intellectual capital*

saja tidak cukup untuk dapat meningkatkan kinerja tetapi perlu didukung oleh perilaku kerja.

Proposisi 3 : Semakin baik tingkat pemahaman dan pengamalan nilai-nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyahahan maka perilaku kerja dosen juga akan semakin signifikan.

2. Proposisi Mayor

Intellectual capital akan berkontribusi signifikan dalam mendukung kinerja dosen apabila dimediasi perilaku kerja melalui internalisasi nilai-nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyahahan. Sehingga untuk dapat meningkatkan kinerja bagi seorang dosen tidak cukup hanya memiliki *hardskill (hard competence)* tetapi perlu didukung kecerdasan spritual yang lebih bersifat *softskill (soft competence)* yang diwujudkan dalam bentuk perilaku kerja yang baik. Sehingga *intellectual capital* dapat dibentuk dari hasil interaksi antara *hardskill* dengan *softskill*.

BAB VII

KESIMPULAN DAN SARAN

7.1. Kesimpulan Berdasarkan Analisis Deskriptif

1. Upaya pengembangan *intellectual capital* melalui proses pendidikan formal berkontribusi signifikan dalam mendukung kinerja dosen. Indikator yang kuat membentuk variabel pendidikan formal adalah bidang ilmu (linearitas).
2. Upaya pengembangan *intellectual capital* melalui proses pendidikan non-formal tidak signifikan dalam mendukung kinerja dosen tetapi dianggap penting. Indikator yang kuat membentuk variabel pendidikan non-formal adalah metode pelatihan.
3. Upaya pengembangan *intellectual capital* melalui proses pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah berkontribusi signifikan dalam mendukung perilaku kerja dan kinerja dosen. Indikator yang kuat membentuk variabel pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah adalah pembinaan ibadah.
4. *Intellectual capital* dalam bentuk kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian berkontribusi signifikan dalam mendukung perilaku kerja tetapi tidak signifikan dalam mendukung kinerja sehingga perlu dimediasi variabel perilaku kerja. Indikator yang kuat membentuk variabel *intellectual capital* adalah kompetensi sosial.

5. Perilaku kerja dengan indikator motivasi, individual atribut dan lingkungan kerja/atmosfer akademik berkontribusi signifikan dalam mendukung kinerja dosen. Indikator yang kuat membentuk variabel perilaku kerja adalah lingkungan kerja.
6. Kinerja dosen dalam bentuk pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan publikasi ilmiah, pengabdian kepada masyarakat dan kegiatan penunjang lainnya penting untuk terus ditingkatkan. Indikator yang kuat membentuk variabel kinerja dosen adalah pendidikan dan pengajaran.

7.2. Kesimpulan Berdasarkan Analisis Inferensial

Hasil Pengujian dari tujuh jalur yang dihipotesiskan, ada lima jalur yang signifikan dan dua jalur tidak signifikan sebagai berikut:

1. Pendidikan formal berkontribusi positif dan signifikan dalam mendukung *intellectual capital* dosen dengan nilai $p = 0,018 < 0.05$ dan nilai kontribusi sebesar 25,3%, hal ini berarti semakin sesuai pendidikan formal dosen maka *intellectual capital* akan semakin signifikan.
2. Pendidikan non-formal berkontribusi positif tetapi tidak signifikan dalam mendukung *intellectual capital* dosen dengan nilai $p = 0.394 > 0.05$ dan nilai kontribusi sebesar 16%, hal ini berarti nilai kontribusi pendidikan non-formal sangat kecil sehingga tidak signifikan dalam meningkatkan *intellectual capital* dosen.
3. Pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah (AIK) berkontribusi positif dan signifikan dalam mendukung *intellectual capital* dosen dengan

nilai $p = 0.000 < 0.05$ dan nilai kontribusi sebesar 56,8%, hal ini berarti semakin baik pendidikan nilai, pemahaman dan pengamalan Al-Islam dan Kemuhammadiyahannya dosen maka *intellectual capital* semakin signifikan.

4. Pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyahannya (AIK) berkontribusi positif dan signifikan dalam mendukung perilaku kerja dosen dengan nilai $p = 0.000 < 0.05$ dan nilai kontribusi sebesar 49,4%, hal ini berarti semakin baik pendidikan nilai, pemahaman dan pengamalan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyahannya dosen maka perilaku kerja dosen akan semakin signifikan.

5. *Intellectual capital* berkontribusi positif dan signifikan dalam mendukung perilaku kerja dosen dengan nilai $p = 0.000 < 0.05$ dan nilai kontribusi sebesar 50,7%, hal ini berarti semakin baik *intellectual capital* maka perilaku kerja dosen akan semakin signifikan.

6. *Intellectual capital* berkontribusi positif tetapi tidak signifikan dalam mendukung kinerja dosen dengan nilai $p = 0.072 > 0.05$ dan nilai kontribusi sebesar 36%, hal ini berarti bahwa tingkat *intellectual capital* seorang dosen tidak dapat secara langsung meningkatkan kinerja dosen, namun demikian *intellectual capital* dapat berkontribusi dalam mendukung kinerja dosen apabila dimediasi variabel perilaku kerja. Hal ini bermakna bahwa kinerja dosen dapat meningkat apabila *intellectual capital* seorang dosen mampu menciptakan perilaku kerja yang baik.

7. Perilaku kerja berkontribusi positif dan signifikan dalam mendukung kinerja dosen dengan nilai $p = 0.014 < 0.05$ dan nilai kontribusi sebesar

50,7%, hal ini berarti semakin baik perilaku kerja seorang dosen maka kinerja dosen akan semakin meningkat.

7.3. Saran

Berdasarkan temuan penelitian dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dijadikan tindak lanjut sebagai berikut:

1. Pengembangan *intellectual capital* melalui proses pendidikan formal, pendidikan non-formal dan pendidikan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah perlu terus ditingkatkan oleh pimpinan Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan. Pengembangan *intellectual capital* perlu dipahami secara bersama sebagai bagian dari investasi organisasi yang bersifat jangka panjang. Oleh karena itu, dibutuhkan *political will and policy* pimpinan Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan.
2. Tata kelola sumber daya manusia di Perguruan Tinggi Muhammadiyah perlu mendapat perhatian serius dari pimpinan. Tuntutan pemerintah dan *stakeholder* akan pendidikan yang berkualitas akan menjadi ancaman Perguruan Tinggi Muhammadiyah apabila tidak melakukan perbaikan mutu sejak dini khususnya terkait kualitas dosen mulai dari jenjang pendidikan, jabatan fungsional, sertifikasi dan kegiatan tridharma, tetapi juga akan menjadi peluang yang strategis bagi Perguruan Tinggi Muhammadiyah apabila tata kelola sumber daya manusia ini mampu diatasi secara cepat.

3. *Intellectual capital* dan perilaku kerja adalah variabel yang berkontribusi positif dan signifikan dalam menunjang pencapaian kinerja yang optimal. Pencapaian kinerja yang optimal bagi dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah dapat tercapai apabila didukung komitmen organisasional baik dari pimpinan dan dosen. Sehingga dibutuhkan keteladanan sosok figur pemimpin yang memberdayakan, berlaku adil, istiqamah, amanah, terbuka dan visioner.
4. Sebagai seorang dosen dan kader, kecintaan kepada persyarikatan Muhammadiyah dan Perguruan Tinggi Muhammadiyah bukan hanya ditunjukkan secara administrasi tetapi harus diwujudkan dalam bentuk aksi nyata melalui pengembangan *intellectual capital*, perilaku kerja yang baik dan kinerja Caturdharma.
5. Hasil penelitian menunjukkan masih banyak variabel yang dapat memengaruhi pengembangan *intellectual capital*, perilaku kerja dan kinerja yang perlu untuk diteliti. Peneliti menyarankan untuk penelitian akan datang agar dilakukan penelitian pada objek yang sama dan menambahkan beberapa variabel eksogen ataupun endogen yang dapat mendukung peningkatan kinerja seperti jafung, diversity, pemberdayaan, kepemimpinan islami, kesejahteraan dan kajian tentang UU ataupun permen yang berkaitan dengan pendidikan. Penelitian ini juga dapat lebih dikembangkan dengan membandingkan tata kelola dan kinerja dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah dengan Perguruan Tinggi Swasta (PTS).

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, I. M., N.A. Rahim, S.S.A. Shukor., dan H.M.A. Rashid. 2010. “*The Relationship Between Intangible Assets and Firm Value*”. Artikel dipresentasikan pada *International Conference on Business and Economic Research*, 15-16 Maret 2010 di Kuching, Sarawak, Malaysia.
- Alwi, Syarifuddin, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif*, Ed. Pertama, Yogyakarta : BPFE.
- Ancok, Jamaludin, 1994. *Psikologi Islam*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Andriessen, Daniel, 2004. *Making Sense of Intellectual Capital Designing a Method for the Valuation of Intangibles*, USA : Elsevier, Inc.
- Aryani, 2008. *Analisis Pengetahuan dan Motivasi Perawat yang Memengaruhi Sikap Mendukung Penerapan Program Patient Safety di Instalasi Perawatan Intensif RSUG Dr Moewardi Surakarta*. Tesis. Tidak Dipublikasikan.
- As’ad. Mohammad. 2001. *Psikologi Industry*. Yogyakarta : Liberty.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Bacal, Robert, 2004. *Manager’s Guide to Performance Reviews*. New York : McGraw Hill.
- Barney, Jay, 1991.” *Firm Resources and Sustained Competitive Advantage*”, *Journal of Management*, Vol 17, No 1 .
- Becker, G.S, 1964. *Human Capital : A Theoretical & Empirical Analysis*. Edition, Columbia University Press, New York.
- Benzhani, I. 2010. “*Intellectual Capital Reporting at UK Universities*”. *Jurnal of intellectual capital*. Vol. 11 No. 2, 2010 pp. 179-207.
- Bernardin, H. Jhon and Joyce, E.A. Russel. 1993. *Human Resource Management, an Experimental Approach*. New York: McGraw-Hill International Edition.
- Bernardin, H. John and Joyce E.A. Russel. 2001. *Human Resources Management an Experimental Approach*, Mc. Graw Hill, Inc. International Edition.
- Bernardin, H. Jhon and Joyce, E.A. Russel, 2013. *Human Resource Management : Experiential Approach*. Singapore : McGraw Hill.
- Bloom, B.S, ed. Et al, 1956. *Taxonomy Of Educational Objectives : Handbook 1, Cognitive Domain*. New York : David MCKay.
- Blumberg, Melvin dan Charles D. Pringle, 1982. “*The Missing Opportunity in Organizational Research : Some Implication For a Theory of Work Motivation*”, *Academy of Management Review*, Vo. 7 .pp. 563-569.

- Boerhani, 2002. *Hubungan kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi dengan prestasi kerja karyawan UMS*, Semarang : Jurnal Universitas Diponegoro.
- Bontis, Nick , Nicola C. Dragnetti, Kristie Jacobsen dan Goran Ross.1999. *The Knowledge Toolbox : A Review of the Tools Available to Measure and Manage Intangible Resources*, Europea Management Journal, Vol, 17, No.4.
- Borstein, MH, Kagan J and Lerner RM. 2010. “*Encyclopedia Britanica*”. <http://www.britanica.com> .(Diakses 20 Juli 2016).
- Brantas, 2009, *Dasar-Dasar Manajemen*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Brooking, Annie, 1997. *Intellectual Capital* London : International Thompson Business Press.
- Bukh, P.N, 2003. “*Commentary, the Relevance of Intellectual Capital Disclosure : a Paradox*”, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 16, No.1, hal 49-56.
- Burr, Renu and Antonia Girardi, 2002. *Intellectual Capital: More Than The Interaction of Competence x Commitment*. *Australian Journal of Management*. Sydney. p. 77-78.
- Carruso, D, R. 1999. *Applying The Ability Models Of Emotional Intelligence To World Of Work*. <http://cjwolfe.com/article.doc>. Diakses 15 Januari 2016.
- Caplow, T., & McGee, R., 1965, *The academic Market Place*. Garden City, NY: Anchor Books.
- Chalofsky, Neal E. 2010. *Meaningful Workplaces : Reframing Where and How We Work*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Chakraborty, S.K and Chakraborty , D. 2004. *The Tranformed Leader and Spritual Psychology : A Few Insight*, *Journal Of Organizational Change Management*,(17),1ss.2,pp.194-210.
- Cherrington J, David. 1995. *Organizational Behavior ; The Management of Individual & Organizational Performance*, Allyn & Bacon, USA.
- Chien, Yung-Chieh, 2013. *The Effects of Organizational Performance on the Intellectual Capital Accumulation of Taiwan-listed Biotechnology Companies: Organizational Citizen Behavior as a Moderator*, *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, Vol. 9, Num. 1, hal. 40-54.
- Clegg, S. 1998. *Management for the Twenty-First Century. Readings in Human Resources Management*, Vol. 3. Milton : Jacaranda Wiley Ltd.
- Cut Zurnali,2004,Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Prilaku Produktif Karyawan Divisi Long Distance PT Telkom Tbk, Unpad, Bandung.
- Daft, L, Richard, 2003. *Management*, Jakarta : Salemba Empat.

- Daftar Perguruan tinggi terbaik Indonesia di peringkat dunia 2015. <http://sma1sicincin.blogspot.co.id/2015/02/daftar-universitas-terbaik-indonesia-di-peringkat-dunia.html>. Diakses 15 Januari 2016.
- Daftar Hasil penelitian hibah dikti. <http://simlitabmas.dikti.go.id/>. Diakses 15 Januari 2016
- Daftar perguruan tinggi kopertis wilayah IX Sulawesi. <http://forlap.dikti.go.id/perguruantinggi/homegraphpt>. Diakses 15 Januari 2016.
- Dahiyah, Sunita dan Ajeya Jha. 2011. "Training Needs Assessment : A Critical Study". International Journal of Information Technology and Knowledge Management, 4(1), pp 263-267.
- Dale, Margaret. 2003. *Developing Management Skills. Techniques For Improving Learning and Performance*. Jakarta : Gramedia.
- Depdiknas, 2010, *Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi*, Jakarta : Departemen Pendidikan Nasional.
- Departemen Agama Republik Indonesia. 2005. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta : PT Syamil Cipta Media.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 1*. Jakarta : Indeks.
- Dirjen Dikti. 2010. *Buku Pedoman Sertifikasi Pendidik Untuk Dosen Tahun 2010*. Buku I. <http://www.serdos.brawijaya.ac.id>. Diakses tanggal 30 Maret 2016.
- Dirjen Dikti. 2010. *Buku Pedoman Sertifikasi Pendidik Untuk Dosen Tahun 2010*. Buku II. <http://www.serdos.brawijaya.ac.id>. Diakses tanggal 30 Maret 2016.
- Dirjen Dikti 2010. *Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi*. <http://www.hktl.ugm.ac.id>. Diakses tanggal 30 Maret 2016.
- Doyle, Shaw. 2006. *The Manager's Pocket Guide To Training*. US : HRD Press Inc.
- Fayol, Henry, 1949. *General and Industrial Management*. New York : Pitman Publishing Corporation.
- Ferdinand, Augusty T. 2005. *Structural EQUATION modeling dalam Penelitian Manajemen*, Edisi 2, Semarang : Fakultas Ekonomi UNDIP.
- Financial Accounting Standard Board (FASB). 1980. *Qualitative Characteristics of Accounting Information*. FABS, SFAC, No.2.
- Gibson, Ivancevich dan Donnely, 2003. *Organisasi dan Manajemen : Perilaku Struktur*, Jakarata : Erlangga.
- Goleman, d. 1995. *Emotional Intelligence : Why It Can Matter More Than IQ For Character, Health and Lifelong Achievement*. Bantam Book. New York.

- Goleman, d. 2000. *Kecerdasan emosional*. Ed. Pertama. Terjemahan. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Gomes, Faustino Cardoso. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. *Behavior In Organizations*, New Jersey, Boston : Prentice Hall.
- Gujarati, Damodar. 1997. *Ekonometrika Dasar*, Jakarta : Erlangga.
- Haanurat, Ifayani. 2013. *Prinsip Tata Kelola Islami (Al-Idarah Al-Islamiyah) Universitas Muhammadiyah Makassar di Provinsi Sulawesi Selatan*. Disertasi. Surabaya : Pascasarjana Universitas Airlangga.
- Hady, A. 2007. *Sistem Perkaderan Muhammadiyah (SPM)*, Yogyakarta : Majelis Pendidikan Kader Pimpinan Pusat Muhammadiyah.
- Hair, Jr., Yoseph F., Rolph E Anderson, Ronal F. Papham, William Barks, 1998. *Multivariate Data Analisis*, 1 St Edition, Prentice-Hall, Inc., New Jersey.
- Hair J.F. et al., 1995, “*Multivariate Data Analysis With Reading*”, Fourth Edition, Prentice Hall. New Jersey.
- Hair, et al., 2006. *Multivariate Data Analysis*. 6th Ed. New Jersey: Pearson Education.
- Hall, Calvin S., 2000. *Teori-Teori Holistic (Organisasi-Fenomenologis)*, Yogyakarta : Kanisius.
- Harington, J.W., Robert, C.P., and Doreen J.G. 2002. *Perceptions Of Workplace Spirituality Among Professionals and Executives. Employee Responsibilities and Rights Journal* 13 (3) p 155.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasan, M. Ani. 2003. *Profesionalisme Dosen*. Jakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hawa, Said. 2008. *Al-Islam*. Dar-Al Salam Kairo.
- Panggabean, 2004. *A Critical Introduction to Social Research. Second edition*. London : Sage Publication Ltd.
- Hermawan, Sigit, 2012. *Peran, Pengelolaan, dan Pemberdayaan Intellectual Capital, Serta Perbaikan Praktik Bisnis Industri Farmasi*, Disertasi, Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga Surabaya.
- Herriegel, D., Slocum, J., and Woodman, R.W.1989. *Organizational Behavior*. Fifth Edition, Singapore. Herper & Row Pulisher.
- Hoffman, E. 2002. *Psychological Testing At Work*, McGraw Hill, New York.

- Hurwitz, J., S. Lines, B. Montgomery, dan J. Schmidt. 2002. “ *The Linkage Between Management Practice, Intangible Performance and Stock Returns*”. *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 3, No.1, pp.51-61.
- Ibrahim, Muhdi B.Hi, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Medan : CV. Perdana Mulya Sarana.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2012a. PSAK No. 19 (revisi 2010) *tentang Aset Tak berwujud*. Jakarta : IAI .
- Itami, H. 1991. *Mobilizing Invisible Assets*. Cambridge, MA : Harvard University Press.
- Ivancevich, J.M. 2006. *Human Resource Management*, 8th Edition, McGraw Hill, New York.
- Johanson, U., M. Martenson., dan M. Skoog. 1999. *of Coference. “Measuring and Managing Intangibles, Eleven Swedish Qualitative Exploratory Case Studis”*. Artikel dipresentasikan pada *Accounting for Intangible and the Virtual Organization*, Februari , di Brussels.
- Jusriadi, Edi, 2012. *Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan di Kabupaten Bulukumba* . Tesis. Makassar : Pascasarjana Universitas Muhammadiyah.
- Kamidin, Masruhi. 2010. “Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng”.*Jurnal Economic Resources*, ISSN. 0852-1158, Vol.11 No.30.
- Kaswan dan Ade Sadikin, Akhyadi. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia : Dari Konsepsi, Paradigma, dan Fungsi Sampai Aplikasi*, Cet-1, Bandung : Alfabeta.
- Kavida, V., dan N. Sivakourmar. 2008. “*Corporate Governance in Knowledge Economy the Relevance of Intellectual Capital*”, <http://ssrn.com/abstract=1152892>. (diakses pada tanggal 22 April 2015).
- Kelley, W.N. ed.1992. *Texbook Of Internal Medicine* (2nd ed.), Philadelphia : J.B. Lippin-Cott.
- Khalique, Muhammad, Jamal Abdul Nassir Shaari, Abu Hasan Md Isa, dan Adel Ageel, 2011. *Role of Intellectual Capital on the Oragnization Performance of Electical SMEs in Pakistan*, *International Journal of Business and Management* , Vol 6, No 9. Pp 253-257.
- Kreitner, R. and Kinicki, A. 2004. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. McGraw Hill. New York.
- Kuntoro, 2011. *Dasar Filosofis Metodologi Penelitian*, Cet.2 (revisi), Surabaya : Pustaka Melati.
- Kuntoro, 2011. *Metode Statistik*, Cet 2 (revisi), Surabaya : Pustaka Melati.

- Lestari AS, Dirga. 2014. *Determinan Pengembangan Karier Dosen Pada Perguruan Tinggi Di Samarinda*. Disertasi Tidak Dipublikasikan. Makassar : Pascasarjana Universitas Hasanuddin.
- Lev, B. 2001. *Intangible : Management, Measurement, and Reporting*. Washington : The Brooking Institution.
- Liker, Jeffrey K. dan David P. Meier. 2008. *Toyota Talent. Mengembangkan SDM Anda Aala Toyota*. Jakarta : Esensi.
- Lovelock, Christopher dan Jochen Wirtz. 2006. *Services Marketing. People, Technology, Strategy*. USA : Pearson Prentice Hall.
- Makhija, 2002. "Spiritual Nursing". *Nursing Journal Of India*. (June 2002), Style Sheet. http://findarticles.com/p/articles/miqa4036/is_%20200206/ai_n91203.74 Diakses 27 April 2016.
- Mangkunegara, Anwar Prabu., 2007, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung : PT Refika Aditama.
- Manullang, 1981, *Manajemen Personalia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Maslow, M.J, 1954. *Motivation and Personality*, New York : Addison-Wesley.
- Mathai, J & North, A, 2003. *Spiritual History Of Parents Of Childern attending a Child and Adolescent Mental Healt Service*, Australia Psychiatry, 11 (2), pp 172-174.
- McClelland, D.C. *et al.*, 1953. *The Achievement Motive*, New York, Appleton Century Crofts, Inc.
- Mills, 1993. *Teaching and Training a Handbook for Instructors*. ed.3, ELBS & the Mac Millan, London.
- Milliman, J., Andrew, J.C., Jeffery, F. 2003. *Workplace Spirituality And Employee Work Attitudes. Journal Of Organizational Change Management*. Vol 16. No.4. Pp.426-447.
- Miner, John B. 1992. *Industrial-Organizational Psychology. McGraw-Hill International Editions Psychology Series*.
- Moore, W.T., and Wendy, J.C. 2006. *An Examination Of Proxy Measures Of Workplace Spirituality: A Profile Model Of Multidimensional Constructs. Journal Of Leadership And Organizational Studies*. Vol 12. No 4. Pg. 109.
- Monday, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, Edisi 10, Jakarta : Erlangga.
- Mudali, K. 2002. *Quote : How High Is Your Spritual Intelligence?. Retrieved From : <http://ww.eng.usf.edu/qopalakr/articles/spritual.html>*. Diakses 15 Januari 2016.
- Muhdar, HM, 2014. *Kecerdasan Spritual, Kepemimpinan, Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja*

- Karyawan Pada Bank Umum Syariah Di Kota Makassar*. Disertasi. Makassar: Pascasarjana Universitas Hasanuddin.
- Mujib, Abdul dan Mudzakkir, Yusuf. 2002. *Nuansa-Nuansa Psikologi Islami*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Mulyasa E., 2007. *Standar Kompetensi Sertifikasi Guru*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Narayananamy A., & Owen, J. 2001. *A Critical Incident Study Of Nurse' Responses To The Spritual Need Of Their Patients*. *Journal Of Advance Nursing*, 33 (4), pp 446-455.
- Nazir, Mohammad. 1999. *Metode penelitian*. Cet keempat, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nejadirani, Farhad, and Farokh Ghorbani Namvar, 2011. *Examining the Effects of Intellectual Capitals Management on Organizational Performance: The Case Study*. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology* 4(9): 1040-1050, hal. 1040-1050.
- Ni'am, Asrorun. 2006. *Membangun Profesionalitas Guru*, Jakarta : eLSAS.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nothnagel, K. 2008. *Empirical Research Within Resource Based Theory: A Meta Analysis of the Central Propositions*. Germany : Gabler.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Pangkalan Data Perguruan Tinggi (PDPT)*.
<http://forlap.dikti.go.id/perguruantinggi>. Diakses 15 Januari 2016.
- Keputusan Muktamar Muhammadiyah Ke-44 Tahun 2000 Tentang Pedoman Hidup Islami Warga Muhammadiyah*. Yogyakarta : Suara Muhammadiyah.
- Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No.19 tentang Aktiva Tak Berwujud*,http://pajak.go.id/perpustakaan/indeks.php?p=show_detail&id=4813. Diakses 22 Februari 2016.
- Pulic. 2000. "VAIC - An Accounting Tool for IC Management,". *International Journal of Technology Management*, 20(5).
- Puspitahati, A., Ulum, I, dan Prasetyo, A. 2011. "Analisis Pengungkapan Intellectual Capital pada Website Tiga Perguruan Tinggi di Indonesia". Proceeding Seminar Nasional & Call for Paper FE Univ. Muhammadiyah Sidoarjo, 19 Pebruari 2011. ISBN: 978-602-98739-0-0.
- Rahim,Rahman, Abd. 2012. *Pengaruh Penerapan Kepemimpinan Islami terhadap Keadilan Distributif dan Kesejahteraan Karyawan di Perguruan Tinggi*

- Islama Sulawesi Selatan*. Disertasi. Surabaya : Pascasarjana Universitas Airlangga.
- Rais, Amin, 1997. *Visi dan Misi Muhammadiyah*. Yogyakarta : Mitra Grafika Pustaka Suara Muhammadiyah.
- Rehman, Wasim ul, 2011. *Intellectual capital performance and its impact on corporate performance: an empirical evidence from modaraba sector of Pakistan*, *Australian Journal of Business and Management Research* Vol.1 No.5, pp. 8-16.
- Riggio, R, E. 2000. *Introduction To Industrial/Organizational Psychology*, Third Edition, Prentice Hall, New Jersey.
- Robbins, Stephen, P, 1996. *Organizational Behavior : Concepts controversies, applications, Seventh Edition, Englewood Cliffs, New Jersey : A Simon & Schuster Company*.
- Robbins, Stephen, P, 2003. *Perilaku Oragnisasi, Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi. Edisi Bahasa Indonesia*, Jakarta : Salemba Empat.
- Ruky, Ahmad S. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Indonesia.
- Rummler, G.A; and Brache, A.P. 1995. *Improving Performance : How to Manage the Write Space on the Organizational Chart*, Second Edition, San Fransisco, CA. Jossey-Bass Publishers.
- Rusydi, Muhammad, 2014. *The Effect Leadership and Empowerment on competence and job performance lecturer the IX Region Kopertis in Macassar city*. Disertasi. Makassar: Pascasarjana Universitas Hasanuddin.
- Sairin, Syafri., et al., 2009. *Profesionalisme dan Etos Kerja*, Yogyakarta : LPPT Muhammadiyah Pusat.
- Sangkala, 2006. *Knowledge Management*, Jakarata ; PT Raja Grafindo Persada.
- Sarwoto, 1985. *Dasar-Dasar Organisasi Manajemen*, Bandung : Mandar Maju.
- Sawarjuwono, Tjiptohadi, 2012. *Aspek Perilaku Manusia dalam Dunia Akuntansi: Akuntansi Keperilakuan*. Cet-1, Surabaya : Pusat Penerbitan dan Percetakan Unair (AUP).
- Sen, Zhou. *et al.*, 2014. *How Intellectual Capital Reduces Stress on Organizational DecisionMaking Performance: the Mediating Roles of Task Complexity and Time Pressure*, *Proceedings of the 11th International ISCRAM Conference–University Park, Pennsylvania, USA*, May 2014 , S.R. Hiltz, M.S. Pfaff, L. Plotnick, and P.C. Shih, eds. pp. 220-224.
- Serenko, A. and Bontis, N. 2013. “*The intellectual core and impact of the knowledge management academic discipline*”, *Journal of Knowledge Management*, 17, 1, 137-155.
- Shihab, Quraish. 1999. *Wawasan Alqur’an*, Bandung: Mizan.

- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simanjuntak, J.P., 2005, *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia*, Jakarta : LPEI.
- Sofo, Francesco, 1999. *Human Resource Development : Perspective, Roles and Practice Choices = Pengembangan Sumber Daya Manusia : Perspektif, Peran dan Pilihan Praktis*, Cet. 1, alih bahasa, diterjemahkan Jusuf Irianto, 2003. Surabaya : Airlangga University Press.
- Solikhah, Badingatus, *et al.*, 2010. *Implikasi Intellectual Capital terhadap Financial Performance, Growth and Market Value : Studi Empiris dengan Pendekatan Simlistic Specifiestion*. Simposium Nasional Akuntansi (SNA) XIII. Pontianak.
- Solimun, 2002. *Structural Equation Modeling. Lisrel dan Amos*. Malang : Fakultas MIPA, Universitas Brawijaya.
- Spahic, Ehlimana, 2014. *Models for measurement of national intellectual capital - a case study of the skandia navigator model. (Economic and Social Development, 7th International Scientific Conference, New York City)*. pp. 152-166.
- Spencer, M. Lyle and Spencer, M. Signe. 1993. *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York, USA: John Wily & Son, Inc.
- Steers, M.R., and Porter W., 1985. *Motivation and Work Behavior*, Fifth Edition, Singapore:MC. Graw Hill.
- Stewart, Thomas, A., 1997. *Intellectual Capital the New Wealth of Organization*, London : Nicholas Brealey.
- Stewart, Thomas, A., 1998. *Intellectual Capital : Kekayaan Baru Organisasi*, Alih Bahasa: Reza Gunawan, Jakarta:PT Alex Media Komputindo.
- Stevens, Roxanne Helm, 2012. *Comparison and Association of Intellectual Capital: An Investigation and Measurement of the Value of Intellectual Capital Assets and their Contribution to Stakeholder Perception Within the Framework of Higher Education*, *Disertation publishing* : UMI 3491610.
- Steven, Jr. 2004. *Applied multivariate Statistics for the social sciences, 4th ed.*Hillsdale, NJ;Lawrence Erlbau Publishing.
- Stone, Raymond J. 2008. *Human Resource Management*. Australia : John Wiley & Sons.
- Stoner, J. 2005. *Manajemen*. Jakarta : Prenhalindo.
- Sudjana, D. 1996. *Pendidikan Luar Sekolah, Wawasan, Sejarah Perkembangan Falsafah & Teori Pendukung Asas*. Bandung : Nusantara Press.

- Suliswiyadi, 2011. *Pengembangan Nilai Keberagaman Pada Pendidikan Agama Di SLTA Muhammadiyah Kabupaten Magelang*. Disertasi Tidak Dipublikasikan. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Diakses 12 Januari 2016.
- Sugiyono, P.D. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Jakarta : Alfabeta Pres.
- Sutrisno, Edi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Swanson, Richard A and Elwood F. Holton III. 2001. *Foundations of Human Resource Development*. San Francisco : Berrett-Koehler Publisher, Inc (BK).
- Swanson, Richard A and Elwood F. Holton III. 2009. *Foundations of Human Resource Development*. Second edition, San Francisco : Berrett-Koehler Publisher, Inc (BK).
- Syafary, Darius, 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Self-efficacy terhadap Komitmen Organisasional dan Prestasi Kerja Dosen Universitas Swasta di Provinsi Kalimantan Timur*, disertasi, Surabaya: Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga.
- Sveiby, K. E. 2001. "A Knowledge-Based-Theory of the Firm to Guide in Startegy Formulation". *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 2, No.4, pp. 344-358.
- The Measuring Intangibles to Understanding and Improve Innovation Management (The MERITUM)*, 2001. Final Report, Project Funded by the European Cummunity Under the Target Socio Economic Research (TSER).
- Tilaar. H.A.R, 2008. *Kekuasaan dan Pendidikan : Kajian Menejemen Pendidikan Nasional dalam Pusaran Kekuasaan*. Jakarta : Rinika Cipta.
- Umar, Husein. 2004. *Metode Penelitian*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Ulrich, Dave. 1997. *Human Resouce Champions*. Boston: Harvard Business School Press. Wright.
- Ulrich, Dave., 1998. *Intellectual Capital = Competence x Commitment*. *Sloan Management Review*, 39, pp.15-26.
- Ulrich, Dave, 1998. *A New Mandate for Human Resources*. *Harvard Business Review*, Vol. 7, No. 1, pp. 124— 135.
- Ulum, Ihyaul., Imam Ghozali., dan Anis Chariri, 2008. *Intellectual Capital dan Kinerja Keuangan Perusahaan : Suatu Analisis dengan Pendekatan Partial Least Squares*, Simposium Nasional Akuntansi (SNA) XI. Pontianak.
- Umiker, William & Thomas Conlin, 1990. *Assessing the need for supervisory training : Use of performance appraisal*. Health care supervisor.

- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*, Jakarta : Diknas.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta : Diknas.
- Uno, Hamzah. 2004. *Landasan Pembelajaran*, Gorontalo: Nurul Jannah.
- Usmara A, 2002. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT Amara Books.
- Wernerfelt, Birger, 1984. *A Resource Based View of the Firm*. *Strategic Management Journal*, Vol 5, pp 171-180.
- Werner, J.M and Randy L. DeSimone. 2012. *Human Resource Developme....*²⁵⁷
USA : Thomson.
- Widoyoko S, Eko Putro, 2005. *Kompetensi Mengajar Guru Ekonomi SMA Kabupaten Purworejo*, Cakrawala Pendidikan, November 2005, Th. XXIV, No. 3.
- Wiersman, M.L. 2002. *The Influence Of Spritual "Meaning-Meking" On Career Behaviour*, *Journal Of Management Development*, Vol. 21, No.7. pp 497-520.
- Williams, Clarence. 2007. *Human Behaviour : Understanding It and Applying the Naturalist Paradigm*. [Http://www.clarencewilliams.net](http://www.clarencewilliams.net). Diakses, 12 Agustus 2016.
- Zais.1986. dalam <http://www.scribd.com/doc/55461188/> Makalah-Pendidikan-Dan-Pelatihan-Diklat. Diakses, 12 Agustus 2016.
- Zohar, D. And I. Marshall. 2000. *SQ (Spritual Intelligence) : The Ultimate Intelligence*, Bandung : Mizam Media Utama.
- Zohar, dan Marshall, I. 2007. *SQ: Spritual Intelligence The Ultimate Intelligence*. Alih Bahasa Rahmani Astuti dkk. Bandung: Penerbit Mizan Media Utama.
- Zohar, Danah, dan Marshall, Ian, 2001. *SQ: Memanfaatkan Kecerdasan Spritual Dalam Berfikir Integralistik Dan Holistik Untuk Memaknai Kehidupan*, Jakarta: Pustaka Mizan.
- Zomorrodian, Asghar, 2014. *Strategic human capital: approaches & models for achieving organizational long-term competitiveness and sustainability*, *Proceedings of ASBBS*, Volume 21 Number 1. pp. 754-771.
- Zwell, michael. 2000. *Creating a Culture of Competence*. New York: Jhon Wiley & Sons, Inc

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Bapak/Ibu dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM) di Sulawesi Selatan, saya adalah mahasiswa Program Studi Doktorat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) Universitas Airlangga Surabaya (UNAIR) yang sedang menyusun disertasi dengan judul **“Pengembangan *Intellectual Capital* Dalam Mendukung Perilaku Kerja Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM) di Sulawesi Selatan”**. Dalam rangka mengumpulkan informasi dan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, saya memohon bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM) di Sulawesi Selatan untuk mengisi kuesioner ini.

Keberhasilan penelitian ini sangat tergantung dari masukan dan jawaban Bapak/Ibu dalam pengisian kuesioner. Sehingga kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner dengan sungguh-sungguh sangat kami harapkan.

Kuesioner ini berisi, pada bagian *pertama* menanyakan mengenai identitas responden dan beberapa data yang menggambarkan *intellectual capital* dosen serta data lain yang relevan. Bagian *kedua*, kepada Bapak/Ibu dosen diminta memberikan pilihan jawaban sesuai skor dalam skala *likert* tentang pernyataan mengenai variabel penelitian, yaitu pendidikan formal, pendidikan non-formal, pendidikan nilai Al-Islam Kemuhammadiyaan, *intellectual capital*, perilaku kerja, dan kinerja dosen.

Semua data yang ada akan dirahasiakan dan hanya digunakan demi kepentingan penelitian ini. Jika ada hal-hal yang ingin ditanyakan, Bapak/Ibu dapat menghubungi peneliti melalui nomor HP atau alamat *email* yang tertera di bawah ini. Sebagai apresiasi dari ketulusan Bapak/Ibu memberikan berbagi masukan melalui kuesioner ini, peneliti akan berbagi hasil penelitian ini dalam bentuk ringkasan hasil penelitian (bila bapak/ibu memerlukannya) yang sekiranya dapat memberikan stimulasi pembelajaran dan eksplorasi kajian *human resource* (HR). Atas bantuan dan kerja sama yang Bapak/Ibu berikan, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Edi Jusriadi
edipsdm@gmail.com
081355460698

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Kuesioner ini berisi pertanyaan atau pernyataan yang terkait upaya peningkatan *intellectual capital* melalui pendidikan formal, pendidikan non-formal, dan pendidikan nilai AIK dalam mendukung perilaku kerja dan kinerja tridharma dosen. Bapak/Ibu dimohon untuk mengisi pertanyaan atau pernyataan tersebut dengan kondisi atau keadaan yang sebenarnya, dengan cara memilih salah satu opsi/pilihan lalu Bapak/Ibu dapat melingkari atau mencentang jawaban dan mengisi kolom isian yang dianggap sesuai.

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama (boleh tidak ditulis)

.....

2. Tgl, bln, tahun Lahir

.....

3. Status Dosen

1	2
Yayasan	DPK (Kopertis/Kopertais)

4. Jenis Kelamin

1	2
Laki-Laki	Perempuan

5. Lama Bekerja di PTM Sekarang

1	2	3	4	5
1 – 5 thn	5,1 - 10 thn	10,1 – 20 thn	20,1- 30 thn	>30 thn

6. Pendidikan Dosen (*mohon diisi Thn & PTN/PTS*)

S1		S2		S3	
Tahun	PTN/PTS	Tahun	PTN/PTS	Tahun	Di PTN/PTS
.....

7. Jabatan Fungsional Dosen dan Tahun Penetapan (*mohon diisi tahun penetapan/memperoleh*)

1	2	3	4	5
Tenaga Pengajar	Asisten Ahli	Lektor	Lektor Kepala	Guru Besar
Tahun:	Tahun:	Tahun:	Tahun:	Tahun:

8. Status Sertifikasi (*mohon diisi tahun*)

1	2
Belum Sertifikasi	Sudah Sertifikasi
	Tahun :

9. Nama PTM Tempat Mengajar

.....

10. Jabatan Struktural di Kampus

.....

11. Kegiatan Baitul Arqam

1	2
Belum Pernah	Sudah Pernah

12. Frekwensi kegiatan pelatihan dan pengembangan yang pernah diikuti dalam 4 Tahun terakhir (2013,2014,2015, 2016).

1	2	3	4	5
Belum Pernah	1-3 kali	4-6 kali	7-10 kali	>10 kali

13. Contoh kegiatan pelatihan dan pengembangan yang pernah diikuti selama 4 Tahun terakhir (2013,2014,2015, 2016).

No	Jenis>Nama Pelatihan & Pengembangan	Skala			Tahun Pelaksanaa
		Lokal	Nasional	Internasional	
1.	Pekerti				
2.	AA				
3.	Auditor Internal				
5.	Metodologi Penelitian				
6.	Magang				
7.	Seminar				
8.	Workshop (buku ajar/RPS) dll				
9.					
10.					

14. Publikasi Ilmiah Dosen dalam 4 Tahun Terakhir

No	Tahun	Jenis Jurnal		
		Nasional Terakreditasi Dikti (jumlah)	Internasional (Jumlah)	Lokal/Jurnal ber- ISSN (jumlah)
1.	2013			
2.	2014			
3.	2015			
4.	2016			

15. Jenis Hibah yang Pernah Diperoleh dalam 4 Tahun Terakhir

No	Tahun	Hibah Dikti/Kemenristek dan Non-Dikti			
		Penelitian		Pengabdian Kepada Masyarakat	
		Jenis Hibah	Jumlah	Jenis Hibah	Jumlah
1.	2013				
2.	2014				
3.	2015				
4.	2016				

16. Jenis Kegiatan Penunjang yang dilakukan dalam 4 Tahun Terakhir

No	Tahun	Jenis Kegiatan Penunjang	Jumlah
1.	2013		
2.	2014		
3.	2015		
4.	2016		

Berilah tanda centang (✓) pada pilihan jawaban untuk setiap pertanyaan/pernyataan

A. Kuesioner untuk Variabel Independent (X) : Pendidikan Formal, Pendidikan Non-Formal, dan Al-Islam Kemuhammadiyaan.

1. X1 : Pendidikan Bergelar (Studi Lanjut)

No	Pernyataan	Jawaban				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
		1	2	3	4	5
X1.1. Jenjang Pendidikan						
1.	Perguruan tinggi memiliki program dan kebijakan pengembangan sumber daya manusia (SDM) melalui peningkatan jenjang pendidikan formal (S1, S2, S3).	<input type="checkbox"/>				
2.	Peningkatan jenjang pendidikan dosen (studi lanjut) dominan merupakan inisiatif dari pimpinan institusi	<input type="checkbox"/>				
3.	Peningkatan jenjang pendidikan (studi lanjut) dominan merupakan inisiatif dosen itu sendiri	<input type="checkbox"/>				
4.	Jenjang pendidikan dosen menentukan perilaku dalam bekerja	<input type="checkbox"/>				
5.	Dosen yang memiliki jenjang pendidikan lebih tinggi akan menghasilkan kinerja catur dharma yang lebih bagus dari dosen yang memiliki jenjang pendidikan lebih rendah	<input type="checkbox"/>				
X1.2. Bidang Ilmu						
1.	Pemberian izin belajar, tugas belajar dan beasiswa diutamakan pada linearitas bidang ilmu (keilmuan) dosen	<input type="checkbox"/>				

2.	Bidang ilmu (keilmuan) dosen menentukan kompetensi (IQ) dan profesionalitas kerja	<input type="checkbox"/>				
3.	Mata kuliah yang diajarkan dosen sesuai bidang ilmu yang dimiliki	<input type="checkbox"/>				
4.	Kegiatan catur dharma yang dilakukan dosen relevan dengan bidang ilmu yang dimiliki	<input type="checkbox"/>				
5.	Kesesuaian bidang ilmu dengan pekerjaan dapat menentukan perilaku kerja dosen dalam melaksanakan catur dharma.	<input type="checkbox"/>				
X1.3. Keadilan dan penghargaan						
1.	Pemberian izin belajar atau tugas belajar oleh pimpinan perguruan tinggi sudah dilakukan secara tepat dan adil	<input type="checkbox"/>				
2.	Pemberian beasiswa studi lanjut oleh institusi sudah dilakukan secara tepat dan adil serta sesuai harapan dosen	<input type="checkbox"/>				
3.	Institusi memberikan hak-hak dosen yang studi lanjut seperti gaji pokok dan bantuan biaya ujian proposal, penelitian, ujian tutup, promosi dan diberikan secara adil kepada dosen yang studi lanjut serta memuaskan	<input type="checkbox"/>				
4.	Pimpinan institusi senantiasa melakukan kunjungan ke perguruan tinggi tempat studi lanjut dosen secara periodik	<input type="checkbox"/>				
5.	Institusi memberikan penghargaan kepada dosen yang telah menyelesaikan pendidikan Doktor tepat waktu dalam bentuk promosi jabatan/memberi jabatan baru dan kenaikan gaji	<input type="checkbox"/>				

2. X2 : Pelatihan (Pendidikan Non-Gelar).

No	Pernyataan	Jawaban				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
		1	2	3	4	5
X2.1. Kurikulum						
1.	Perguruan tinggi memiliki program pelatihan dan pengembangan <i>skill</i> dosen dan rutin dilaksanakan seperti magang, pekerti, AA, metodologi, auditor, seminar, workshop dll	<input type="checkbox"/>				
2.	Program pelatihan dan pengembangan <i>skill</i> dosen yang dilaksanakan perguruan tinggi sudah sesuai kebutuhan dosen dari sisi materi, sasaran, dan tujuan pelatihan/seminar/workshop	<input type="checkbox"/>				
3.	Dosen memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan <i>skill</i> yang dilaksanakan perguruan tinggi sendiri ataupun institusi/instansi lain (eksternal)	<input type="checkbox"/>				
4.	Kurikulum pelatihan dan pengembangan <i>skill</i> dapat mendukung peningkatan <i>intellectual capital</i> (kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian) dosen	<input type="checkbox"/>				

5.	Dosen yang telah mengikuti pendidikan tanpa gelar (non-formal) seperti magang, pekerti, AA, auditor, metodologi, seminar, workshop dll melakukan pelaporan capaian secara periodik kepada pimpinan (rektor/dekan/prodi) dan menunjukkan kinerja yang lebih bagus.	<input type="checkbox"/>				
X2.2. Metode Pelatihan						
1.	Program pelatihan dan pengembangan <i>skill</i> dosen yang dilaksanakan institusi sudah sesuai kebutuhan dosen dari sisi kompetensi instruktur/pembicara dan metode pelatihan/seminar/workshop	<input type="checkbox"/>				
2.	Teknik komunikasi yang digunakan widyawara /instruktur/pembicara sudah sesuai dengan harapan peserta	<input type="checkbox"/>				
3.	Sarana dan prasarana yang digunakan widyawara/instruktur/pembicara selama kegiatan pelatihan/seminar/workshop sudah sesuai dengan kebutuhan peserta.	<input type="checkbox"/>				
4.	Widyawara/instruktur/pembicara memberikan kesempatan kepada peserta untuk menyampaikan ide/gagasan/pandangan-pandangannya selama kegiatan berlangsung	<input type="checkbox"/>				
5.	Metode pelatihan yang digunakan disesuaikan kebutuhan peserta (bersifat <i>bottom-up</i>)	<input type="checkbox"/>				
X2.3. Kompetensi yang diharapkan						
1.	Program pelatihan dan pengembangan <i>skill</i> dosen sudah sesuai kebutuhan dosen dari sisi peningkatan (kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian) dalam menunjang pelaksanaan tugas catur dharma	<input type="checkbox"/>				
2.	Pendidikan non-gelar dapat meningkatkan kecerdasan emosi (EQ) atau psikomotorik dosen dalam melaksanakan tugas catur dharma	<input type="checkbox"/>				
3.	Pendidikan non-gelar dapat mendukung peningkatan <i>intellectual capital</i> (kompetensi) dosen	<input type="checkbox"/>				
4.	Dosen yang telah mengikuti pendidikan non-gelar dapat mengelola kecerdasan emosi (EQ) dengan baik.	<input type="checkbox"/>				
5.	Dosen yang memiliki kecerdasan emosi (EQ) yang baik akan memiliki perilaku kerja yang baik pula	<input type="checkbox"/>				
X2.4. Waktu pelatihan						
1.	Perguruan tinggi tempat saya mengajar melaksanakan program pelatihan dan pengembangan <i>skill</i> seperti magang, pekerti, AA, metodologi, penulisan buku ajar, pengembangan kurikulum, RPS dll setiap semester atau 2 kali dalam setahun.	<input type="checkbox"/>				
2.	Pengaturan waktu (manual acara) pelatihan/seminar/workshop yang pernah saya ikuti baik dari sisi penyampaian materi, diskusi, ishoma sudah sesuai kebutuhan peserta	<input type="checkbox"/>				
3.	Widyawara/instruktur/pembicara dan peserta datang dan memulai kegiatan tepat waktu	<input type="checkbox"/>				
7.	Upaya peningkatan <i>skill</i> melalui jalur pendidikan non-gelar dominan inisiatif institusi	<input type="checkbox"/>				

8.	Upaya peningkatan <i>skill</i> melalui jalur pendidikan non-gelar dominan inisiatif dosen	<input type="checkbox"/>				
----	---	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

3. X3. AIK (Kecerdasan Spritual)

No	Pernyataan	Jawaban				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
		1	2	3	4	5
X3.1. Pembinaan Aqidah						
1.	Dosen Muhammadiyah telah melaksanakan pedoman hidup Islami warga Muhammadiyah dalam kehidupannya	<input type="checkbox"/>				
2.	Dosen Muhammadiyah telah melaksanakan amanah QS. Ali Imran/3-204 untuk menyeru kepada yang ma'rif (kebaikan) mencegah dari yang munkar (kemunkaran) dalam melaksanakan tugas.	<input type="checkbox"/>				
3.	Dosen Muhammadiyah dalam melaksanakan tugas senantiasa berlandaskan pada keimanan dan tauhid yang bersumber dari Al-Quran dan Sunnah.	<input type="checkbox"/>				
4.	Dosen merasa bahwa segala aktivitas yang dilaksanakan didunia akan dipertanggungjawabkan kepada pimpinan, masyarakat, dan Allah SWT (akuntabilitas).	<input type="checkbox"/>				
5.	Dosen yang memiliki aqidah yang baik akan menunjukkan perilaku kerja yang baik pula	<input type="checkbox"/>				
6.	Dosen yang memiliki aqidah yang baik akan mendukung <i>intellectual capital</i> (kecerdasan spritual) dosen dalam menunjang kinerja catur dharma	<input type="checkbox"/>				
X3.2. Pembinaan Ibadah						
1.	Pada saat perkuliahan berlangsung dan waktu shalat (adzan) telah masuk maka aktivitas perkuliahan dihentikan sementara	<input type="checkbox"/>				
2.	Dosen senantiasa menerapkan nilai-nilai kemuhammadiyaan dalam bentuk ketekunan dalam beribadah dan bekerja	<input type="checkbox"/>				
3.	Dosen dalam melaksanakan tugas senantiasa mengharap ridha dari Allah SWT dan berpedoman pada Al-Quran dan Sunnah	<input type="checkbox"/>				
4.	Dosen Muhammadiyah senantiasa melaksanakan ibadah mahdhah dan menghidupkan ibadah sunnah sesuai tuntutan Rasulullah SAW.	<input type="checkbox"/>				
5.	Dosen yang taat beribadah akan memiliki perilaku kerja yang baik seperti disiplin, jujur, bertanggungjawab, dan tidak suka mengadu domba	<input type="checkbox"/>				
X3.3. Pembinaan Akhlak						
1.	Dosen Muhammadiyah dalam mengisi laporan beban kerja dosen (BKD) senantiasa jujur sesuai apa yang telah dikerjakan (<i>Siddiq</i>)	<input type="checkbox"/>				
2.	Dosen Muhammadiyah memiliki komitmen organisasional yang kuat terhadap persyarikatan (<i>Istiqamah</i>)	<input type="checkbox"/>				
3.	Dosen Muhammadiyah apabila diberi amanah memiliki tanggungjawab moral yang tinggi dan dapat dipercaya	<input type="checkbox"/>				

4.	Dosen Muhammadiyah senantiasa Fathonah dalam melaksanakan tugas	<input type="checkbox"/>				
5.	Dosen Muhammadiyah senantiasa istiqomah dalam menjalankan tugas	<input type="checkbox"/>				
6.	Dosen yang memiliki akhlak yang baik akan memiliki perilaku kerja yang baik pula	<input type="checkbox"/>				
X3.4. Mu'amalah Duniawiyah/Makna Hidup						
1.	Kehidupan spiritual saya memberikan kekuatan dan dukungan dalam kehidupan sehari-hari	<input type="checkbox"/>				
2.	Dosen Muhammadiyah senantiasa mengamalkan nilai-nilai islami dalam melaksanakan catur dharma (pendidikan dan pengajaran, penelitian, PKM, dan AIK).	<input type="checkbox"/>				
3.	Saya merasa bahwa kecerdasan spritual (SQ) sangat membantu dalam memahami tugas dan fungsi saya sebagai seorang dosen	<input type="checkbox"/>				
4.	Dosen Muhammadiyah dalam melaksanakan tugas dan hubungan (pergaulan) senantiasa berprinsip satunya kata dengan perbuatan	<input type="checkbox"/>				
5.	Dosen Muhammadiyah dalam melaksanakan tugas senantiasa mengutamakan kepentingan umum (kemaslahatan ummat) untuk tujuan dunia dan akhirat.	<input type="checkbox"/>				

B. Kuesioner untuk *Intellectual Capital* (Variabel *Intervening*): Kompetensi

No	Pernyataan	Jawaban				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
		1	2	3	4	5
Z1.1. Kompetensi Pedagogik						
1.	Saya memiliki kemampuan dalam merancang proses pembelajaran meliputi pengembangan mata kuliah, bahan ajar, dan strategi pembelajaran	<input type="checkbox"/>				
2.	Saya memiliki kemampuan dalam membuat perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran	<input type="checkbox"/>				
3.	Saya memiliki kemampuan dalam memanfaatkan hasil pelaksanaan catur dharma untuk meningkatkan kualitas pembelajaran baik dalam bentuk teknologi, publikasi ilmiah, dan buku	<input type="checkbox"/>				
4.	Saya memahami berbagai metode dan media pembelajaran yang berbasis mahasiswa (<i>Student centered learning</i> = SCL) untuk saya terapkan pada mata kuliah yang saya ajarkan.	<input type="checkbox"/>				
5.	Materi, tugas, dan hasil penilaian perkuliahan saya publikasikan melalui media sosial/internet untuk mendapatkan <i>feedback</i> dan memudahkan mahasiswa	<input type="checkbox"/>				
6.	Dosen yang memiliki <i>intellectual capital</i> (kompetensi pedagogik) dapat mendukung perilaku kerja	<input type="checkbox"/>				
7.	Dosen yang memiliki <i>intellectual capital</i> (kompetensi pedagogik) dapat mendukung kinerja catur dharma	<input type="checkbox"/>				

No	Pernyataan	Jawaban				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
		1	2	3	4	5
Z1.2 : Kompetensi Profesional						
1.	Saya memiliki kemampuan dalam memahami materi pelajaran secara luas dan mendalam meliputi asal usul, perkembangan, hakikat, tujuan, nilai, makna, dan kegunaan.	<input type="checkbox"/>				
2.	Saya memiliki kemampuan dalam merancang, menerapkan, menyusun laporan dan mengembangkan hasil catur dharma	<input type="checkbox"/>				
3.	Saya memiliki kemampuan menyebarluaskan inovasi hasil penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dalam bentuk teknologi, publikasi, dan pendampingan masyarakat	<input type="checkbox"/>				
4.	Dosen yang memiliki <i>intellectual capital</i> (kompetensi profesional) dapat mendukung perilaku kerja	<input type="checkbox"/>				
5.	Dosen yang memiliki <i>intellectual capital</i> (kompetensi profesional) dapat mendukung kinerja catur dharma	<input type="checkbox"/>				
No	Pernyataan	Jawaban				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
		1	2	3	4	5
Z1.3 : Kompetensi Sosial						
1.	Saya mampu menciptakan lingkungan pembelajaran yang intraktif dan menghargai keragaman mahasiswa di dalam kelas	<input type="checkbox"/>				
2.	Saya mampu menjalin hubungan/komunikasi yang baik dengan pimpinan, teman sejawat, pegawai, dan mahasiswa	<input type="checkbox"/>				
3.	Saya mampu menjalin hubungan/komunikasi yang baik dengan pemerintah, swasta/perusahaan, lembaga, dan masyarakat	<input type="checkbox"/>				
4.	Dosen yang memiliki <i>intellectual capital</i> (kompetensi sosial) dapat mendukung perilaku kerja	<input type="checkbox"/>				
5.	Dosen yang memiliki <i>intellectual capital</i> (kompetensi sosial) dapat mendukung kinerja catur dharma	<input type="checkbox"/>				
No	Pernyataan	Jawaban				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
		1	2	3	4	5
Z1.4. Kompetensi Kepribadian						
1.	Dalam hal pengambilan keputusan saya adil, jujur, arif, dan konsisten	<input type="checkbox"/>				
2.	Saya senantiasa berpandangan positif dalam merespon perubahan kinerja dan perkembangan karier baik diri saya sendiri maupun teman sejawat	<input type="checkbox"/>				
3.	Saya senantiasa bersimpati dan berempati terhadap berbagai permasalahan dan prestasi teman sejawat dan mahasiswa	<input type="checkbox"/>				

4.	Saya terbuka untuk menerima kritikan dari pimpinan, teman sejawat, dan mahasiswa yang sifatnya konstruktif sebagai suatu motivasi	<input type="checkbox"/>				
5.	Dosen yang memiliki <i>intellectual capital</i> (kompetensi kepribadian) dapat mendukung perilaku kerja	<input type="checkbox"/>				
6.	Dosen yang memiliki <i>intellectual capital</i> (kompetensi kepribadian) dapat mendukung kinerja catur dharma	<input type="checkbox"/>				

C. Kuesioner untuk Perilaku Kerja (Variabel *Dependent*)

No	Pernyataan	Jawaban				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
		1	2	3	4	5
Y1.1: Effort (motivasi)						
1.	Saya merasa telah menjalankan tugas dengan baik, namun demikian akan terus menjalankan tugas lebih baik lagi.	<input type="checkbox"/>				
2.	Untuk memotivasi dosen dalam melaksanakan catur dharma maka perguruan tinggi menerapkan <i>reward and punishment</i>	<input type="checkbox"/>				
3.	Tingkat kesejahteraan dosen dari sisi <i>financial</i> (gaji pokok dan tunjangan) sudah memuaskan	<input type="checkbox"/>				
4.	Perguruan tinggi memiliki program pemberian penghargaan kepada dosen berprestasi tingkat Universitas dalam bentuk studi banding, umrah atau beasiswa pendidikan	<input type="checkbox"/>				
5.	Perguruan tinggi memberikan fasilitas berupa jaminan asuransi kesehatan, kredit kepemilikan rumah (KPR), kredit kendaraan, dan jaminan hari tua (gaji) kepada dosen yayasan	<input type="checkbox"/>				
6.	<i>Reward</i> yang diberikan perguruan tinggi baik dalam bentuk <i>financial</i> ataupun <i>non-financial</i> dapat memotivasi kinerja dosen dalam melaksanakan catur dharma	<input type="checkbox"/>				
No	Pernyataan	Jawaban				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
		1	2	3	4	5
Y1.2: Individual attributes (Ability)						
1.	Perbedaan gender memengaruhi perilaku kerja dosen dalam melaksanakan catur dharma	<input type="checkbox"/>				
2.	Umur memengaruhi perilaku kerja dan kemampuan seorang dosen dalam melaksanakan kegiatan catur dharma	<input type="checkbox"/>				
3.	Tingkat pendidikan memengaruhi perilaku kerja dosen dalam melaksanakan catur dharma	<input type="checkbox"/>				
4.	Karakteristik kompetensi (pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian) dapat mendukung kemampuan dosen dalam melaksanakan catur dharma	<input type="checkbox"/>				

5.	Tingkat kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan spritual (SQ) dapat mendukung kinerja catur dharma dosen	<input type="checkbox"/>				
Y1.3: Lingkungan Kerja						
1.	Pimpinan (rektor, dekan, kaprodi) responsif dan kompratif terhadap kebutuhan dosen dalam pengembangan <i>intellectual capital</i> melalui (studi lanjut, pelatihan, darul arqam/baitul arqam)	<input type="checkbox"/>				
2.	Sarana dan prasarana yang dimiliki perguruan tinggi mendukung dalam pelaksanaan tugas catur dharma dosen	<input type="checkbox"/>				
3.	Suasana akademik yang harmonis mendukung perilaku kerja dosen dalam melaksanakan tugas catur dharma	<input type="checkbox"/>				
4.	Gaya kepemimpinan (rektor, dekan, kaprodi) memengaruhi perilaku kerja dosen	<input type="checkbox"/>				
5.	Budaya organisasi memengaruhi perilaku kerja dosen dalam melaksanakan catur dharma	<input type="checkbox"/>				

D. Kuesioner untuk Kinerja Dosen (Variabel *Dependent*) : pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat dan kegiatan penunjang.

No	Pernyataan	Jawaban				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
		1	2	3	4	5
Y2.1: Pendidikan dan Pengajaran						
1.	Sebelum kegiatan perkuliahan dimulai saya senantiasa menyediakan Rencana pembelajaran Semester (RPS)	<input type="checkbox"/>				
2.	Saya senantiasa mengembangkan bahan/materi dan metode pengajaran dengan mengkombinasikan dengan nilai-nilai Al-Islam Kemuhammadiyaan	<input type="checkbox"/>				
3.	Saya senantiasa menyelesaikan perkuliahan minimal 12 kali tatap muka untuk setiap mata kuliah yang saya ajarkan dengan berpedoman pada Rencana pembelajaran Semester (RPS)	<input type="checkbox"/>				
4.	Pembagian mata kuliah (pengampu) telah dilakukan secara adil dan proporsional berdasarkan persyaratan jabatan fungsional dan bidang ilmu	<input type="checkbox"/>				
5.	Saya senantiasa melakukan pembimbingan akademik mahasiswa (PA, KKN, PKL, Magang, proposal, skripsi/tesis).	<input type="checkbox"/>				
6.	Pembagian pembimbing dan penguji skripsi telah dilakukan secara adil dan proporsional berdasarkan persyaratan jabatan fungsional, jenjang pendidikan, dan bidang ilmu	<input type="checkbox"/>				
No	Pernyataan	Jawaban				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
		1	2	3	4	5
Y2.2: Penelitian dan Publikasi Karya Ilmiah						
1.	Saya mampu menghasilkan karya penelitian minimal 2 setiap tahun dan mendapat hibah penelitian	<input type="checkbox"/>				

2.	Hasil penelitian senantiasa saya kembangkan dalam bentuk modul, diktat atau buku ajar	<input type="checkbox"/>				
3.	Hasil penelitian senantiasa saya publikasikan pada journal internal kampus yang ber-ISSBN setiap tahun.	<input type="checkbox"/>				
4.	Hasil penelitian senantiasa saya dipublikasikan pada journal nasional terakreditasi dikti setiap tahun.	<input type="checkbox"/>				
5.	Hasil penelitian senantiasa saya dipublikasikan pada journal internasional	<input type="checkbox"/>				
6.	Hasil penelitian saya sesuai bidang ilmu dan dikembangkan dalam bentuk teknologi tepat guna, buku, dan journal	<input type="checkbox"/>				

No	Pernyataan	Jawaban				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
		1	2	3	4	5
Y3.3: Pengabdian Kepada Masyarakat & Kegiatan Penunjang						
1.	Saya senantiasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan sosial dan keagamaan	<input type="checkbox"/>				
2.	Saya senantiasa memberikan pelayanan masyarakat melalui kegiatan penyuluhan, pendampingan, dakwah dll	<input type="checkbox"/>				
3.	Saya berperan aktif dalam kegiatan pemerintah dengan menduduki jabatan dalam struktur pemerintahan dan kegiatan lain	<input type="checkbox"/>				
4.	Saya senantiasa mengembangkan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan masyarakat	<input type="checkbox"/>				
5.	Setiap tahun saya mendapatkan hibah pengabdian kepada masyarakat (PKM)	<input type="checkbox"/>				
6.	Saya berperan aktif menjadi pemateri dalam kegiatan seminar, workshop, dan kegiatan diskusi yang diselenggarakan perguruan tinggi sendiri dalam 3 tahun terakhir	<input type="checkbox"/>				
7.	Saya berperan aktif menjadi pemateri dalam kegiatan seminar, workshop, dan kegiatan diskusi diluar institusi/perguruan tinggi dalam 3 tahun terakhir.	<input type="checkbox"/>				

Kolom ini disediakan bagi Bapak/Ibu dosen yang ingin memberi komentar, saran dan hal-hal lain yang berkaitan dengan kajian atau variabel penelitian:

.....

.....

.....

.....

MOHON PERIKSA KEMBALI JAWABANNYA, JANGAN SAMPAI ADA YANG TERLEWAT/TIDAK TERISI

TERIMA KASIH.

Lampiran 2 : Tabulasi Data Kuesioner

X1 : Pendidikan Formal

No	X1.1.1	X1.1.2	X1.1.3	X1.1.4	X1.1.5	X1.1	X1.2.1	X1.2.2	X1.2.3	X1.2.4	X1.2.5	X1.2	X1.3.1	X1.3.2	X1.3.3	X1.3.4	X1.3.5	X1.3	X1
1	5	4	4	3	3	3,8	5	5	5	4	4	4,6	3	3	4	2	3	3,0	3,8
2	4	4	5	5	4	4,4	3	4	4	4	4	3,8	4	4	4	1	2	3,0	3,7
3	5	4	3	4	3	3,8	5	5	5	5	5	5,0	5	3	5	4	3	4,0	4,3
4	4	3	3	3	3	3,2	5	4	5	4	4	4,4	4	4	4	2	2	3,2	3,6
5	5	3	3	2	3	3,2	5	3	4	4	3	3,8	4	3	5	4	2	3,6	3,5
6	4	4	4	2	1	3	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	3	3	3,6	3,5
7	5	4	5	4	3	4,2	4	4	5	4	4	4,2	4	4	4	4	2	3,6	4,0
8	5	3	4	3	3	3,6	5	4	5	4	4	4,4	4	4	5	4	4	4,2	4,1
9	5	4	3	4	5	4,2	5	5	5	5	5	5,0	5	4	4	4	2	3,8	4,3
10	5	5	4	3	4	4,2	4	4	4	4	4	4,0	5	5	5	5	5	5,0	4,4
11	4	3	4	4	4	3,8	5	4	4	5	5	4,6	5	5	4	3	4	4,2	4,2
12	5	4	5	5	5	4,8	5	5	5	5	5	5,0	5	4	4	4	5	4,4	4,7
13	4	3	4	4	4	3,8	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	3	4	4,4	4,4
14	4	3	4	4	4	3,8	4	4	4	4	4	4,0	4	4	5	3	4	4,0	3,9
15	5	3	4	5	5	4,4	5	4	4	4	4	4,2	5	5	4	2	4	4,0	4,2
16	5	4	4	3	3	3,8	5	5	5	5	4	4,8	5	5	5	4	5	4,8	4,5

17	5	5	5	4	5	4,8	4	4	5	5	5	4,6	5	5	5	4	5	4,8	4,7
18	5	5	4	4	5	4,6	4	5	5	4	4	4,4	4	4	5	3	4	4,0	4,3
19	4	4	3	4	3	3,6	4	3	5	4	4	4,0	4	4	4	3	4	3,8	3,8
20	5	4	4	4	4	4,2	4	4	4	5	5	4,4	4	4	4	3	4	3,8	4,1
21	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4,2	5	4	4	5	4	4,4	4,2
22	5	5	5	3	2	4	5	3	5	5	4	4,4	4	3	4	4	4	3,8	4,1
23	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4,4	4	4	4	3	4	3,8	4,1
24	3	4	4	5	4	4	4	4	5	3	2	3,6	3	3	5	4	2	3,4	3,7
25	5	3	3	5	5	4,2	5	5	5	5	5	5,0	5	4	4	2	2	3,4	4,2
26	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4,2	4	4	4	2	2	3,2	3,8
27	4	4	5	5	4	4,4	5	4	4	4	4	4,2	5	4	4	4	4	4,2	4,3
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,0
29	4	2	2	4	3	3	4	4	4	4	5	4,2	3	3	2	3	3	2,8	3,3
30	4	3	4	4	4	3,8	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	3,9
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,2	3	3	4	4	5	3,8	4,0
32	4	3	4	4	4	3,8	4	4	4	4	4	4,0	5	4	4	3	4	4,0	3,9
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4,4	4	4	4	4	5	4,2	4,2
34	5	5	5	3	4	4,4	5	5	5	4	4	4,6	4	4	4	4	4	4,0	4,3
35	4	4	3	4	3	3,6	4	3	5	4	4	4,0	4	4	4	3	4	3,8	3,8
36	5	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3,8	3	3	3	3	4	3,2	3,7

37	5	4	5	4	4	4,4	1	1	1	1	1	1,0	1	2	2	1	4	2,0	2,5
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,0	4	2	2	1	2	2,2	3,4
39	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4,0	4	3	3	3	3	3,2	3,7
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,0	3	3	3	2	2	2,6	3,5
41	4	4	4	5	4	4,2	4	5	5	4	4	4,4	4	4	4	4	4	4,0	4,2
42	5	3	5	4	4	4,2	5	4	5	5	4	4,6	4	4	4	4	5	4,2	4,3
43	4	5	4	5	5	4,6	5	4	5	5	5	4,8	5	5	5	3	4	4,4	4,6
44	5	1	5	4	3	3,6	5	4	5	5	5	4,8	4	4	4	4	4	4,0	4,1
45	5	5	4	4	4	4,4	5	4	5	5	4	4,6	3	3	4	2	4	3,2	4,1
46	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4,6	5	4	4	4	3	4,0	4,2
47	5	3	4	5	5	4,4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,1
48	4	4	4	4	5	4,2	5	5	5	4	5	4,8	4	4	4	2	4	3,6	4,2
49	4	5	5	4	4	4,4	4	4	4	4	4	4,0	4	5	5	4	4	4,4	4,3
50	5	4	5	5	4	4,6	4	3	5	4	5	4,2	4	4	5	4	4	4,2	4,3
51	5	3	5	5	5	4,6	5	5	5	5	5	5,0	1	1	1	1	1	1,0	3,5
52	5	3	3	3	3	3,4	4	4	5	4	4	4,2	4	4	3	4	5	4,0	3,9
53	5	5	5	4	5	4,8	3	5	4	5	5	4,4	5	3	4	5	5	4,4	4,5
54	5	3	5	3	3	3,8	5	5	5	4	4	4,6	4	4	4	4	5	4,2	4,2
55	5	2	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5,0	4	4	4	4	2	3,6	4,2
56	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4,2	5	5	4	2	5	4,2	4,1

57	5	2	4	5	5	4,2	4	4	5	4	4	4,2	4	4	4	4	4	4,0	4,1
58	5	4	5	4	4	4,4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,1
59	4	4	2	3	4	3,4	5	5	5	5	5	5,0	3	3	5	5	5	4,2	4,2
60	5	4	3	5	5	4,4	5	5	5	5	4	4,8	1	1	1	1	5	1,8	3,7
61	4	4	5	4	5	4,4	4	5	5	4	4	4,4	4	4	4	4	4	4,0	4,3
62	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5,0	4	4	4	4	5	4,2	4,4
63	4	4	5	4	4	4,2	5	4	4	5	3	4,2	4	4	5	4	5	4,4	4,3
64	5	4	5	5	5	4,8	4	5	5	4	4	4,4	4	3	2	3	4	3,2	4,1
65	4	3	5	4	3	3,8	4	4	5	4	4	4,2	4	5	4	4	4	4,2	4,1
66	2	3	5	4	4	3,6	5	5	5	4	4	4,6	3	3	3	3	4	3,2	3,8
67	2	2	4	2	3	2,6	3	4	4	4	4	3,8	4	4	4	4	4	4,0	3,5
68	2	3	5	3	3	3,2	5	5	3	3	5	4,2	3	2	3	1	1	2,0	3,1
69	5	5	4	5	5	4,8	4	4	4	4	4	4,0	2	1	1	2	2	1,6	3,5
70	2	3	5	3	3	3,2	5	5	3	3	5	4,2	3	2	3	1	1	2,0	3,1
71	5	3	4	4	5	4,2	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	4,7
72	2	3	5	4	4	3,6	5	5	3	3	5	4,2	3	2	3	1	1	2,0	3,3
73	5	5	4	5	3	4,4	5	5	5	5	5	5,0	3	2	1	2	5	2,6	4,0
74	2	3	5	3	3	3,2	4	5	3	3	5	4,0	3	2	3	1	1	2,0	3,1
75	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5,0	4	3	4	4	2	3,4	4,1
76	2	3	5	3	3	3,2	5	5	3	3	5	4,2	3	2	3	2	2	2,4	3,3

77	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4,4	4	4	4	4	4	4,0	4,1
78	2	3	5	3	3	3,2	5	5	3	3	5	4,2	3	2	3	1	1	2,0	3,1
79	5	3	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4,6	4	4	4	4	5	4,2	4,3
80	2	3	5	3	3	3,2	5	5	3	3	5	4,2	3	2	3	1	1	2,0	3,1
81	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	3,6	4	4	5	5	2	4,0	3,9
82	2	3	5	3	3	3,2	5	5	3	3	5	4,2	3	2	3	1	1	2,0	3,1
83	4	2	4	3	4	3,4	5	4	4	4	4	4,2	3	4	4	4	4	3,8	3,8
84	2	3	5	3	3	3,2	5	5	3	3	5	4,2	3	2	3	1	1	2,0	3,1
85	5	4	5	5	4	4,6	3	3	4	4	3	3,4	4	3	3	3	4	3,4	3,8
86	2	3	5	3	3	3,2	5	5	3	3	5	4,2	3	2	3	1	1	2,0	3,1
87	5	4	4	4	4	4,2	5	5	5	5	5	5,0	4	4	4	2	2	3,2	4,1
88	2	3	5	3	3	3,2	5	5	3	3	5	4,2	3	2	3	1	1	2,0	3,1
89	2	3	4	4	4	3,4	4	4	4	4	5	4,2	4	4	4	4	4	4,0	3,9
90	5	4	5	5	5	4,8	5	5	3	3	5	4,2	3	2	3	1	1	2,0	3,7
91	2	3	5	4	4	3,6	5	5	3	3	5	4,2	3	2	3	1	1	2,0	3,3
92	4	4	4	5	5	4,4	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	4,8
93	2	3	5	4	4	3,6	5	4	3	3	5	4,0	3	2	3	1	1	2,0	3,2
94	5	3	4	5	4	4,2	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,1
95	2	3	5	4	4	3,6	5	5	3	3	5	4,2	3	2	2	1	1	1,8	3,2
96	4	3	5	4	3	3,8	5	5	5	4	5	4,8	4	3	4	3	4	3,6	4,1

97	2	3	5	4	4	3,6	5	5	3	3	5	4,2	3	2	3	1	1	2,0	3,3
98	5	4	5	4	4	4,4	4	4	5	5	4	4,4	4	5	5	4	4	4,4	4,4
99	2	3	5	4	4	3,6	5	5	3	3	5	4,2	3	2	3	1	1	2,0	3,3
100	5	3	4	5	5	4,4	5	5	5	5	5	5,0	4	4	5	4	4	4,2	4,5
101	2	3	5	4	4	3,6	5	5	3	3	5	4,2	3	2	3	1	1	2,0	3,3
102	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4,2	4	3	4	4	5	4,0	4,1
103	2	3	5	4	4	3,6	5	5	3	3	5	4,2	3	2	3	1	1	2,0	3,3
104	4	3	5	4	3	3,8	4	4	5	5	4	4,4	3	3	3	4	4	3,4	3,9
105	2	3	5	4	4	3,6	5	5	3	3	5	4,2	3	2	3	1	1	2,0	3,3
106	5	4	4	5	4	4,4	4	5	5	5	4	4,6	4	4	5	4	5	4,4	4,5
107	2	3	5	4	4	3,6	5	5	3	3	5	4,2	3	2	3	1	1	2,0	3,3
108	5	3	4	5	4	4,2	5	5	4	4	4	4,4	5	4	4	5	4	4,4	4,3
109	2	3	5	4	4	3,6	5	5	3	3	5	4,2	3	2	3	1	1	2,0	3,3
110	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4,4	4	3	3	3	3	3,2	3,9
111	2	3	5	4	4	3,6	5	5	3	3	5	4,2	3	2	3	1	1	2,0	3,3
112	5	3	4	4	5	4,2	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,1
113	2	3	5	4	4	3,6	5	5	3	3	5	4,2	3	2	3	1	1	2,0	3,3
114	4	4	5	4	4	4,2	5	5	5	5	4	4,8	5	3	3	4	4	3,8	4,3
115	2	3	5	4	4	3,6	5	5	3	3	5	4,2	3	2	3	1	1	2,0	3,3
116	5	4	4	5	3	4,2	4	4	5	4	4	4,2	5	5	4	3	4	4,2	4,2

117	5	2	5	4	4	4	5	5	3	3	5	4,2	3	2	3	1	1	2,0	3,4
118	2	3	5	4	4	3,6	5	5	5	4	4	4,6	5	4	5	3	4	4,2	4,1
119	4	4	3	2	4	3,4	5	5	3	3	5	4,2	3	2	3	1	1	2,0	3,2
120	2	3	5	4	4	3,6	5	4	4	5	3	4,2	3	3	2	2	5	3,0	3,6
121	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	5	4,2	3	2	3	1	1	2,0	3,4
122	4	3	5	4	4	4	4	2	4	2	3	3,0	2	3	3	2	2	2,4	3,1
123	2	3	5	4	4	3,6	5	5	3	3	5	4,2	3	2	3	1	1	2,0	3,3
124	4	4	4	2	2	3,2	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	3,7
125	3	2	4	4	4	3,4	5	5	3	3	5	4,2	3	2	3	1	1	2,0	3,2
126	4	2	4	4	3	3,4	4	4	4	3	4	3,8	3	4	4	4	3	3,6	3,6
127	4	4	3	4	4	3,8	5	5	3	3	5	4,2	3	2	3	1	1	2,0	3,3
128	5	4	4	4	4	4,2	2	4	4	4	4	3,6	2	2	3	2	2	2,2	3,3
129	5	4	4	4	4	4,2	5	4	4	4	4	4,2	2	1	2	2	2	1,8	3,4
130	5	4	4	4	4	4,2	2	4	4	4	3	3,4	4	4	4	4	2	3,6	3,7
131	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,0
132	5	5	4	4	4	4,4	5	4	5	4	4	4,4	3	3	3	3	3	3,0	3,9
133	5	4	4	4	4	4,2	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,1
134	5	4	4	5	4	4,4	5	4	4	4	4	4,2	5	4	4	4	4	4,2	4,3
135	5	4	4	4	4	4,2	5	4	4	5	4	4,4	5	4	3	4	4	4,0	4,2
136	2	3	5	4	4	3,6	5	5	5	4	4	4,6	4	4	4	4	4	4,0	4,1

137	3	3	4	4	4	3,6	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	3,9
138	2	3	5	4	4	3,6	5	4	5	4	5	4,6	4	5	4	5	4	4,4	4,2
139	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,0
140	4	3	5	4	4	4	5	5	3	3	5	4,2	3	2	3	1	1	2,0	3,4
141	3	2	4	4	4	3,4	5	5	2	2	5	3,8	3	3	3	2	2	2,6	3,3
142	2	3	4	4	4	3,4	5	5	3	3	5	4,2	3	2	3	1	1	2,0	3,2
143	3	3	4	4	4	3,6	5	5	3	3	5	4,2	3	3	3	2	2	2,6	3,5
144	2	3	5	4	4	3,6	5	5	3	3	5	4,2	3	2	3	1	1	2,0	3,3
145	4	3	5	4	4	4,0	5	5	3	4	5	4,4	3	3	3	2	2	2,6	3,7
146	4	3	5	4	4	4,0	5	5	3	4	5	4,4	3	3	3	2	2	2,6	3,7

X2 : Pendidikan Non-Formal

NO	X2.1.	X2.1.	X2.1.	X2.1.	X2.1.	X2.1	X2.2.	X2.2.	X2.2.	X2.2.	X2.2.	X2.2	X2.3.	X2.3.	X2.3.	X2.3.	X2.3.	X2.3	X2.4.	X2.4.	X2.4.	X2.4.	X2.4.	X2.4	X2
	1	2	3	4	5		1	2	3	.4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		
1	4	4	3	3	4	3,6	4	4	4	4	4	4,0	4	5	5	5	5	4,8	4	4	4	4	4	4,0	4,1
2	4	4	4	3	4	3,8	4	4	4	4	4	4,0	4	4	2	3	3	3,2	2	2	2	2	2	2,0	3,3
3	5	5	5	5	4	4,8	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	4	5	4,8	5	5	5	5	3	4,6	4,8
4	4	5	5	4	4	4,4	4	4	4	4	4	4,0	5	5	5	4	4	4,6	3	4	3	4	4	3,6	4,2
5	5	4	5	5	4	4,6	4	4	4	5	4	4,2	4	4	4	4	4	4,0	4	4	5	3	3	3,8	4,2
6	4	4	4	4	3	3,8	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	2	4	3	3	4	3,2	3,8
7	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,0
8	5	4	5	5	5	4,8	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	5	5	4	4	4,4	4,3
9	4	4	4	5	4	4,2	4	4	4	4	5	4,2	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	3	4,6	4,5
10	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,0
11	4	4	5	4	4	4,2	5	4	4	4	4	4,2	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,1
12	5	5	5	5	5	5,0	4	4	4	5	5	4,4	5	5	5	4	5	4,8	5	5	4	5	5	4,8	4,8
13	4	4	5	5	5	4,6	5	5	5	4	4	4,6	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,3
14	4	4	5	5	5	4,6	5	5	5	4	4	4,6	5	5	4	4	4	4,4	4	4	5	4	4	4,2	4,5
15	5	5	5	5	5	5,0	5	4	4	5	4	4,4	4	5	4	5	4	4,4	4	4	4	3	4	3,8	4,4

16	5	5	5	5	5	5,0	5	4	4	5	4	4,4	5	5	5	4	5	4,8	5	4	4	5	4	4,4	4,7
17	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	4	3	4,4	4,9
18	3	3	3	3	4	3,2	4	4	3	3	3	3,4	4	4	4	3	3	3,6	4	3	3	4	4	3,6	3,5
19	3	4	4	4	3	3,6	4	3	4	4	4	3,8	4	4	4	3	4	3,8	3	3	3	4	3	3,2	3,6
20	4	4	3	4	3	3,6	4	4	3	4	4	3,8	4	4	5	4	4	4,2	3	4	3	4	4	3,6	3,8
21	5	3	4	4	5	4,2	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,1
22	4	3	3	3	3	3,2	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	5	4,2	4	4	4	3	4	3,8	3,8
23	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	5	4	4	4	4,2	3	4	4	4	3	3,6	4,0
24	4	3	4	4	4	3,8	4	4	3	4	4	3,8	5	4	4	4	4	4,2	4	5	5	4	4	4,4	4,1
25	5	4	4	5	4	4,4	4	4	3	4	4	3,8	3	4	4	4	4	3,8	3	3	2	4	3	3,0	3,8
26	2	2	4	4	4	3,2	2	4	4	4	4	3,6	4	2	4	3	3	3,2	2	4	2	3	3	2,8	3,2
27	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	5	4	4,2	4	4	4	4	4	4,0	3	3	3	3	4	3,2	3,9
28	4	4	5	5	5	4,6	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	5	4,2	4	4	4	5	5	4,4	4,3
29	4	4	4	4	4	4,0	3	4	4	4	4	3,8	4	4	4	3	3	3,6	2	2	2	2	2	2,0	3,4
30	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	3	4	3,8	4,0
31	4	4	4	4	5	4,2	4	4	4	5	5	4,4	4	4	4	5	5	4,4	4	4	4	4	4	4,0	4,3
32	4	4	4	4	3	3,8	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,0
33	4	4	4	4	5	4,2	4	4	4	4	5	4,2	4	4	5	5	5	4,6	4	4	4	4	4	4,0	4,3
34	5	5	4	4	5	4,6	4	4	4	4	4	4,0	5	5	5	5	5	5,0	4	4	4	2	5	3,8	4,4

35	3	4	4	4	3	3,6	4	3	4	4	4	3,8	4	4	4	3	4	3,8	3	3	3	4	3	3,2	3,6
36	3	3	4	4	3	3,4	3	4	3	4	4	3,6	3	3	4	4	4	3,6	4	4	4	4	4	4,0	3,7
37	2	3	2	3	2	2,4	2	4	4	4	2	3,2	3	4	4	4	4	3,8	2	4	3	4	3	3,2	3,2
38	2	2	3	4	4	3,0	4	5	5	5	4	4,6	4	4	4	4	4	4,0	3	4	3	2	4	3,2	3,7
39	2	2	3	2	3	2,4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	3	4	4	3	4	3,6	3,5
40	3	4	4	4	3	3,6	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	3	4	3,8	2	4	3	2	4	3,0	3,6
41	5	4	5	5	5	4,8	4	4	4	5	5	4,4	4	4	4	4	5	4,2	4	4	4	4	4	4,0	4,4
42	4	4	5	5	4	4,4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	5	4,2	3	4	4	4	3	3,6	4,1
43	5	5	5	4	4	4,6	4	4	4	4	4	4,0	5	4	4	4	5	4,4	4	4	4	4	4	4,0	4,3
44	5	5	5	5	5	5,0	4	4	4	5	4	4,2	4	4	3	3	5	3,8	4	4	4	4	4	4,0	4,3
45	3	4	4	4	5	4,0	4	4	5	5	5	4,6	5	5	5	3	5	4,6	2	4	4	4	4	3,6	4,2
46	3	4	4	4	4	3,8	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,0
47	5	4	4	4	4	4,2	4	4	4	4	4	4,0	5	5	4	4	5	4,6	4	4	4	4	4	4,0	4,2
48	4	4	4	5	4	4,2	4	4	4	4	4	4,0	4	4	5	4	5	4,4	3	4	4	3	4	3,6	4,1
49	4	4	5	4	4	4,2	4	4	5	4	4	4,2	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,1
50	4	4	5	5	4	4,4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	5	5	5	4	4	4,6	4,3
51	3	2	2	5	1	2,6	1	5	5	5	5	4,2	1	5	5	5	5	4,2	1	5	5	1	5	3,4	3,6
52	5	4	5	4	4	4,4	4	4	4	4	4	4,0	5	1	4	4	4	3,6	4	4	4	5	5	4,4	4,1
53	5	4	4	4	5	4,4	5	4	4	4	4	4,2	5	5	5	5	5	5,0	4	4	4	3	5	4,0	4,4

54	4	4	4	4	5	4,2	4	4	4	4	4	4,0	3	3	4	4	4	3,6	4	4	4	4	4	4,0	4,0
55	4	4	5	4	4	4,2	4	4	4	4	4	4,0	4	3	3	3	4	3,4	4	4	4	5	5	4,4	4,0
56	5	5	5	4	4	4,6	4	4	4	5	5	4,4	4	4	5	4	5	4,4	5	4	5	5	4	4,6	4,5
57	5	4	4	4	4	4,2	5	4	4	4	4	4,2	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,1
58	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	5	5	4,4	5	4	4	4	4	4,2	4,2
59	5	5	3	5	5	4,6	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	3	3	4,2	4,7
60	5	3	3	5	3	3,8	2	3	4	5	4	3,6	4	5	5	5	5	4,8	5	5	4	4	1	3,8	4,0
61	4	4	5	4	4	4,2	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	2	3,6	4,0
62	5	5	5	5	5	5,0	4	4	4	4	4	4,0	5	5	5	5	5	5,0	4	4	4	4	4	4,0	4,5
63	5	4	5	4	3	4,2	4	5	3	4	5	4,2	4	5	3	4	5	4,2	4	3	4	5	5	4,2	4,2
64	5	5	5	5	4	4,8	4	4	4	5	4	4,2	4	5	4	5	5	4,6	5	5	4	5	4	4,6	4,6
65	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	5	4	4,2	4	4	5	5	5	4,6	4	5	4	3	3	3,8	4,2
66	5	4	4	4	4	4,2	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,1
67	4	4	4	4	5	4,2	4	3	4	4	4	3,8	4	5	4	4	3	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,0
68	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3	3	3,0	3	5	5	5	4	4,4	3	3	3	2	5	3,2	3,4
69	4	4	4	4	4	4,0	4	4	3	4	3	3,6	4	4	4	3	5	4,0	4	4	4	4	4	4,0	3,9
70	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3	3	3,0	3	5	5	5	4	4,4	3	3	3	2	5	3,2	3,4
71	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5,0
72	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3	3	3,0	3	5	5	5	4	4,4	3	3	3	2	5	3,2	3,4
73	5	2	5	5	5	4,4	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	4	4,8	4	4	4	4	4	4,0	4,6

74	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3	3	3,0	3	5	5	5	4	4,4	3	3	3	2	5	3,2	3,4
75	5	4	4	4	4	4,2	4	4	3	4	4	3,8	4	3	4	3	4	3,6	4	4	5	5	3	4,2	4,0
76	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3	3	3,0	3	5	5	5	4	4,4	3	3	3	2	5	3,2	3,4
77	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,0
78	3	3	3	4	5	3,6	3	3	3	3	3	3,0	3	5	5	5	4	4,4	3	3	3	2	5	3,2	3,6
79	4	4	5	5	4	4,4	4	4	4	5	4	4,2	4	4	4	4	5	4,2	4	4	5	4	4	4,2	4,3
80	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	4	4	3,4	3	5	5	5	4	4,4	3	3	3	2	5	3,2	3,5
81	5	5	5	5	5	5,0	5	4	4	5	5	4,6	5	5	5	4	4	4,6	5	5	5	5	2	4,4	4,7
82	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3	3	3,0	3	5	5	5	5	4,6	3	3	3	2	5	3,2	3,5
83	5	5	5	5	5	5,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,3
84	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3	3	3,0	3	5	5	5	4	4,4	3	3	3	3	4	3,2	3,4
85	4	4	5	3	4	4,0	3	2	3	2	2	2,4	4	4	4	3	3	3,6	4	3	2	3	4	3,2	3,3
86	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3	3	3,0	3	5	5	5	4	4,4	3	3	3	2	5	3,2	3,4
87	5	5	4	4	4	4,4	4	4	4	5	4	4,2	4	4	4	4	4	4,0	4	4	3	5	2	3,6	4,1
88	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3	3	3,0	3	5	5	5	4	4,4	3	3	3	2	5	3,2	3,4
89	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	3	3	3	3,4	3,9
90	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3	3	3,0	3	5	5	5	4	4,4	3	3	3	2	5	3,2	3,4
91	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3	3	3,0	3	5	5	5	4	4,4	3	3	3	2	5	3,2	3,4
92	5	5	5	5	5	5,0	4	5	5	5	5	4,8	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5,0
93	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3	3	3,0	3	5	5	5	4	4,4	3	3	3	2	5	3,2	3,4

94	5	5	5	5	5	5,0	4	4	4	4	4	4,0	4	5	5	5	5	4,8	4	4	4	4	4	4,0	4,5
95	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3	3	3,0	3	5	5	5	4	4,4	3	3	3	2	5	3,2	3,4
96	5	4	5	5	5	4,8	3	3	4	5	4	3,8	4	4	4	4	4	4,0	3	4	4	4	3	3,6	4,1
97	3	3	4	3	3	3,2	3	3	3	3	3	3,0	3	5	5	5	4	4,4	3	3	3	2	5	3,2	3,5
98	5	4	5	4	4	4,4	4	3	4	4	4	3,8	5	5	4	4	4	4,4	5	4	4	4	4	4,2	4,2
99	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	4	3	3,2	3	5	5	5	4	4,4	3	3	3	2	5	3,2	3,5
100	5	5	5	4	4	4,6	4	3	4	5	4	4,0	5	5	4	4	5	4,6	5	5	4	4	4	4,4	4,4
101	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3	3	3,0	3	5	4	5	4	4,2	3	3	3	2	5	3,2	3,4
102	4	4	4	4	4	4,0	3	3	3	4	4	3,4	3	3	3	4	4	3,4	4	4	3	4	4	3,8	3,7
103	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3	3	3,0	3	5	5	5	4	4,4	3	3	3	3	5	3,4	3,5
104	5	5	5	4	4	4,6	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	3	4	3,8	4,1
105	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3	3	3,0	3	5	5	5	4	4,4	3	3	3	2	5	3,2	3,4
106	4	4	5	5	4	4,4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	3	4	4	3,8	4	4	4	3	4	3,8	4,0
107	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3	3	3,0	3	5	5	5	4	4,4	3	3	3	2	5	3,2	3,4
108	5	4	5	5	3	4,4	4	4	4	5	5	4,4	4	4	4	4	4	4,0	4	3	3	3	4	3,4	4,1
109	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3	3	3,0	3	5	5	5	4	4,4	3	3	3	2	5	3,2	3,4
110	5	4	5	5	4	4,6	4	4	4	4	4	4,0	4	5	5	4	4	4,4	4	4	5	4	4	4,2	4,3
111	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3	3	3,0	3	5	5	5	4	4,4	3	3	3	2	5	3,2	3,4
112	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,0
113	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3	3	3,0	3	5	5	5	4	4,4	3	3	3	2	5	3,2	3,4

114	5	3	3	4	5	4,0	4	4	4	4	3	3,8	4	3	4	3	3	3,4	5	3	2	2	4	3,2	3,6
115	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3	3	3,0	3	5	5	5	4	4,4	3	3	3	2	5	3,2	3,4
116	4	4	4	4	4	4,0	5	4	3	3	3	3,6	4	4	4	4	4	4,0	3	4	3	3	4	3,4	3,8
117	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3	3	3,0	3	5	5	5	4	4,4	3	3	3	2	5	3,2	3,4
118	5	4	5	5	2	4,2	5	3	5	4	3	4,0	5	3	5	4	4	4,2	2	4	5	4	4	3,8	4,1
119	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3	3	3,0	3	5	5	5	4	4,4	3	3	3	2	5	3,2	3,4
120	5	5	5	5	4	4,8	4	4	4	4	5	4,2	5	4	4	4	4	4,2	5	5	5	4	5	4,8	4,5
121	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3	3	3,0	3	5	5	5	4	4,4	3	3	3	2	5	3,2	3,4
122	4	4	4	4	4	4,0	4	3	4	4	4	3,8	4	4	4	4	4	4,0	4	4	1	3	3	3,0	3,7
123	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3	3	3,0	3	5	5	5	4	4,4	3	3	3	2	5	3,2	3,4
124	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,0
125	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3	3	3,0	3	5	5	5	4	4,4	3	3	3	2	5	3,2	3,4
126	4	3	4	4	3	3,6	4	3	3	4	3	3,4	4	4	4	3	4	3,8	4	3	4	4	3	3,6	3,6
127	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3	3	3,0	3	5	5	5	4	4,4	3	3	3	2	5	3,2	3,4
128	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,0
129	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,0
130	4	4	4	4	2	3,6	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	3	4	3	4	4	3,6	3,8
131	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,0
132	3	3	4	4	3	3,4	3	3	3	4	3	3,2	3	4	4	4	4	3,8	3	3	3	3	3	3,0	3,4
133	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	3	3,8	4	4	4	4	4	4,0	4,0

134	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	5	5	5	4,6	4	4	4	4	4	4,0	4,2
135	5	4	4	4	3	4,0	4	4	4	5	4	4,2	5	5	3	3	4	4,0	4	4	5	3	3	3,8	4,0
136	5	5	5	5	5	5,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	5	4	5	4,4	5	5	4	4	4	4,4	4,5
137	5	5	4	4	4	4,4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,1
138	5	5	4	4	4	4,4	4	5	5	4	5	4,6	4	5	4	4	4	4,2	4	4	4	4	4	4,0	4,3
139	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	3	3	3,6	4	4	3	3	3	3,4	4	4	4	4	4	4,0	3,8
140	3	3	3	4	4	3,4	3	3	3	3	3	3,0	3	5	5	5	4	4,4	3	3	3	2	5	3,2	3,5
141	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3	3	3,0	3	5	5	5	4	4,4	3	3	3	2	5	3,2	3,4
142	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3	3	3,0	3	5	5	5	3	4,2	3	2	2	2	5	2,8	3,3
143	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3	3	3,0	3	5	5	5	5	4,6	3	3	3	2	5	3,2	3,5
144	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3	3	3,0	3	5	5	5	4	4,4	3	3	3	2	5	3,2	3,4
145	4	4	3	5	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	5	5	5	5	4,8	3	4	3	3	4	3,4	4,1
146	4	4	3	5	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	5	5	5	5	4,8	3	4	3	3	4	3,4	4,1

X3 : Pendidikan Nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah

No	X3.1.1	X3.1.2	X3.1.3	X3.1.4	X3.1.5	X3.1.6	X3.1	X3.2.1	X3.2.2	X3.2.3	X3.2.4	X3.2.5	X3.2	X3.3.1	X3.3.2	X3.3.3	X3.3.4	X3.3.5	X3.3.6	X3.3	X3.4.1	X3.4.2	X3.4.3	X3.4.4	X3.4.5	X3.4	X3	
1	4	4	4	5	5	5	4,5	5	5	4	4	5	4,6	4	4	4	4	4	4	4,0	5	4	5	5	5	5	4,8	4,5

2	4	4	4	3	4	4	3,8	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,0	
3	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	4	5	4	4	4	5	4,3	5	5	5	5	5	5,0	4,8
4	4	5	5	5	5	5	4,8	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5,0
5	5	5	5	5	4	4	4,7	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5	5,0	4	5	4	5	5	4,6	4,8
6	5	5	5	5	5	4	4,8	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,2
7	4	4	4	4	4	4	4,0	5	5	5	4	4	4,6	4	4	4	4	4	4	4,0	5	4	5	4	4	4,4	4,3
8	4	5	5	5	5	5	4,8	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5,0
9	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5,0
10	4	5	5	5	5	5	4,8	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5,0
11	4	4	4	4	4	4	4,0	5	4	5	4	5	4,6	4	4	4	4	4	5	4,2	5	4	4	4	4	4,2	4,2
12	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	4	4,8	4	5	5	5	5	5	4,8	4	4	4	5	5	4,4	4,8
13	4	4	4	4	4	4	4,0	5	5	5	5	5	5,0	4	4	4	4	4	5	4,2	4	4	5	5	5	4,6	4,4
14	4	4	4	5	5	5	4,5	5	5	5	4	4	4,6	4	4	4	4	5	4	4,2	4	4	5	5	5	4,6	4,5
15	5	5	5	5	5	4	4,8	5	5	5	5	5	5,0	4	5	5	5	5	5	4,8	4	5	5	5	4	4,6	4,8
16	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5	4	5	5	5	5	4,8	5	5	5	5	5	5,0	5,0
17	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5,0
18	4	4	4	4	4	4	4,0	5	4	4	4	4	4,2	5	4	4	4	4	4	4,2	4	4	4	4	4	4,0	4,1
19	4	3	4	4	4	4	3,8	3	4	4	4	4	3,8	4	5	4	4	4	4	4,2	4	4	4	4	4	4,0	4,0
20	4	5	5	5	4	4	4,5	4	4	5	4	4	4,2	4	4	4	4	4	4	4,0	5	4	5	4	4	4,4	4,3
21	4	5	5	5	4	4	4,5	5	5	5	5	5	5,0	5	4	5	5	5	5	4,8	4	5	5	4	4	4,4	4,7

22	4	4	4	5	4	4	4,2	4	4	4	4	4	4,0	5	5	5	5	5	4	4,8	5	5	5	5	5	5,0	4,5
23	4	4	4	4	5	5	4,3	4	4	4	4	5	4,2	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,1
24	4	4	4	5	5	4	4,3	3	3	4	4	4	3,6	5	4	3	3	4	5	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,0
25	3	3	4	4	4	4	3,7	5	3	4	3	3	3,6	3	5	4	4	4	4	4,0	5	5	5	5	4	4,8	4,0
26	2	3	4	4	4	3	3,3	4	3	4	4	4	3,8	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	3,8
27	4	4	4	5	5	4	4,3	5	5	5	5	5	5,0	4	4	4	4	5	5	4,3	4	4	4	5	5	4,4	4,5
28	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5,0
29	5	4	5	5	4	4	4,5	4	4	5	4	5	4,4	4	5	5	4	4	5	4,5	4	4	5	5	5	4,6	4,5
30	5	5	5	5	4	4	4,7	5	4	5	4	4	4,4	4	5	4	4	4	4	4,2	4	4	4	4	4	4,0	4,3
31	4	4	4	4	5	5	4,3	4	4	4	4	5	4,2	4	4	4	4	5	5	4,3	4	4	4	5	5	4,4	4,3
32	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,0
33	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5,0
34	3	3	4	5	5	5	4,2	4	4	5	4	4	4,2	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	4,6
35	4	3	4	4	4	4	3,8	3	4	4	4	4	3,8	4	5	4	4	4	4	4,2	4	4	4	4	4	4,0	4,0
36	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	3	4	4	4	4	4	3,8	4	4	4	4	4	4,0	4,0
37	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	4	5	5	5	5	5	4,8	5	5	5	5	5	5,0	5,0
38	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	5	5	5	4	4	4,5	4	4	4	4	4	4,0	4,1
39	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,0
40	4	4	4	3	4	4	3,8	4	4	5	4	4	4,2	3	4	4	4	4	4	3,8	5	4	5	4	4	4,4	4,1
41	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5,0

42	4	4	5	5	5	4	4,5	5	5	5	5	5	5,0	4	4	4	4	4	5	4,2	5	4	5	4	5	4,6	4,6
43	5	5	5	5	5	4	4,8	5	4	5	5	4	4,6	5	5	5	5	5	5	5,0	4	4	4	5	5	4,4	4,7
44	4	4	5	5	5	5	4,7	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	4,9
45	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,0
46	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,0
47	5	4	5	5	5	5	4,8	5	5	5	5	5	5,0	5	5	4	5	5	5	4,8	5	4	4	5	5	4,6	4,8
48	5	5	5	5	5	5	5,0	4	5	5	5	5	4,8	4	5	5	5	5	5	4,8	5	5	5	5	5	5,0	4,9
49	4	4	4	5	4	4	4,2	5	4	4	4	4	4,2	4	4	4	4	4	4	4,0	5	4	5	4	5	4,6	4,2
50	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5,0
51	1	2	2	2	5	5	2,8	4	3	2	2	5	3,2	1	2	3	2	1	5	2,3	4	2	4	2	2	2,8	2,8
52	5	4	5	5	5	4	4,7	5	4	5	5	5	4,8	4	5	4	4	4	5	4,3	5	4	4	4	4	4,2	4,5
53	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5,0
54	5	5	5	5	5	5	5,0	5	4	4	4	5	4,4	4	4	5	5	5	5	4,7	5	5	4	4	5	4,6	4,7
55	5	5	5	5	5	4	4,8	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5,0
56	5	5	5	5	4	5	4,8	5	5	5	4	4	4,6	5	5	5	5	5	5	5,0	4	4	5	5	5	4,6	4,8
57	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5,0
58	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5,0
59	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5,0
60	3	3	3	3	5	5	3,7	4	4	4	4	4	4,0	3	3	3	3	3	4	3,2	5	4	4	4	3	4,0	3,7
61	4	5	5	5	5	5	4,8	5	5	4	5	5	4,8	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	4,9

62	4	4	4	4	5	5	4,3	4	4	4	4	5	4,2	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	4,6
63	5	4	5	4	5	5	4,7	5	5	4	4	5	4,6	4	4	5	4	5	4	4,3	4	5	4	4	5	4,4	4,5
64	4	4	4	4	5	5	4,3	5	4	4	4	4	4,2	5	5	4	4	4	4	4,3	4	4	4	4	4	4,0	4,2
65	5	5	5	5	5	5	5,0	4	5	5	5	5	4,8	4	5	5	4	4	5	4,5	4	5	5	5	5	4,8	4,8
66	4	4	4	4	4	5	4,2	5	4	5	4	4	4,4	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,1
67	5	5	5	5	4	5	4,8	5	5	5	4	4	4,6	4	5	5	5	5	4	4,7	5	5	4	5	5	4,8	4,7
68	3	4	4	4	5	5	4,2	5	5	5	4	4	4,6	2	3	3	4	4	4	3,3	5	3	5	3	3	3,8	4,0
69	4	4	4	5	4	4	4,2	3	4	4	4	4	3,8	3	4	4	4	4	4	3,8	5	4	4	4	4	4,2	4,0
70	3	4	4	4	5	5	4,2	5	5	5	4	4	4,6	2	3	3	4	4	4	3,3	5	3	5	3	3	3,8	4,0
71	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5,0
72	3	4	4	4	5	5	4,2	5	5	5	4	4	4,6	2	3	3	4	4	4	3,3	5	3	5	3	3	3,8	4,0
73	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5,0
74	3	4	4	4	5	5	4,2	5	5	5	4	4	4,6	2	3	3	4	4	4	3,3	5	3	5	3	3	3,8	4,0
75	4	4	5	4	4	4	4,2	5	5	5	5	5	5,0	4	4	4	3	3	5	3,8	5	5	5	5	5	5,0	4,5
76	3	4	4	4	5	5	4,2	5	5	5	4	4	4,6	2	3	3	4	4	4	3,3	5	3	5	3	3	3,8	4,0
77	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	5	5	5	4,6	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,2
78	3	4	4	4	5	5	4,2	5	5	5	4	4	4,6	2	3	3	4	4	4	3,3	5	3	5	3	3	3,8	4,0
79	4	4	4	5	5	5	4,5	4	4	5	5	4	4,4	4	4	4	4	4	5	4,2	5	4	4	4	4	4,2	4,3
80	3	4	4	4	5	5	4,2	5	5	5	4	4	4,6	2	3	3	4	4	4	3,3	5	3	5	3	3	3,8	4,0
81	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5,0

82	3	4	4	4	5	5	4,2	5	5	5	4	4	4,6	2	3	3	4	4	4	3,3	5	3	5	3	3	3,8	4,0
83	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,0
84	3	4	3	4	4	5	3,8	5	5	5	4	4	4,6	2	3	3	4	4	4	3,3	5	3	5	3	3	3,8	3,9
85	4	4	4	4	4	3	3,8	5	5	5	5	3	4,6	3	4	4	4	4	4	3,8	4	4	4	4	4	4,0	4,1
86	3	4	4	4	5	5	4,2	5	5	4	4	4	4,4	2	3	3	4	4	4	3,3	5	3	5	3	3	3,8	3,9
87	4	3	3	4	5	5	4,0	5	3	4	4	5	4,2	4	5	5	4	4	5	4,5	5	5	5	5	5	5,0	4,4
88	3	4	4	4	5	5	4,2	5	5	5	4	4	4,6	2	2	3	4	4	4	3,2	5	3	5	3	3	3,8	3,9
89	3	3	4	5	4	4	3,8	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,0
90	3	4	4	4	5	5	4,2	5	5	5	4	4	4,6	2	3	3	4	4	4	3,3	5	3	4	3	3	3,6	3,9
91	3	4	4	4	5	5	4,2	5	5	5	4	4	4,6	2	3	3	4	4	4	3,3	5	3	5	3	3	3,8	4,0
92	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5,0
93	3	4	4	4	5	5	4,2	5	5	5	4	4	4,6	2	3	3	4	4	4	3,3	5	3	5	3	3	3,8	4,0
94	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	5	5	5	4,6	4	5	5	5	5	5	4,8	4	4	4	4	4	4,0	4,4
95	3	4	4	4	5	5	4,2	5	5	5	4	4	4,6	2	3	3	4	4	4	3,3	5	3	5	3	3	3,8	4,0
96	4	5	5	4	4	4	4,3	4	5	5	4	5	4,6	5	4	4	4	4	5	4,3	5	4	5	4	4	4,4	4,4
97	3	4	4	4	5	5	4,2	5	5	5	4	4	4,6	2	3	3	4	4	4	3,3	5	3	5	3	3	3,8	4,0
98	5	4	4	5	4	4	4,3	3	5	5	4	4	4,2	3	5	4	4	4	4	4,0	4	5	4	4	4	4,2	4,2
99	3	4	4	4	5	5	4,2	5	5	5	4	4	4,6	2	3	3	4	4	4	3,3	5	3	5	3	3	3,8	4,0
100	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	4	5	4,8	5	4	5	5	5	5	4,8	5	5	5	5	5	5,0	4,9
101	3	4	4	4	5	5	4,2	5	5	5	4	4	4,6	2	3	3	4	4	4	3,3	5	3	5	3	3	3,8	4,0

102	3	3	3	4	4	4	3,5	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3	3	3,0	3,1	
103	3	4	4	4	5	5	4,2	5	5	5	4	4	4,6	2	3	3	4	4	4	3,3	5	3	5	3	3	3,8	4,0
104	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	4	4	4	4	5	5	4,3	5	4	5	5	5	4,8	4,8
105	3	5	4	4	5	5	4,3	5	5	5	4	4	4,6	2	3	3	4	4	4	3,3	5	3	5	3	3	3,8	4,0
106	5	5	5	4	4	4	4,5	4	4	4	5	4	4,2	4	5	5	4	5	4	4,5	4	5	4	4	4	4,2	4,4
107	3	4	4	4	5	5	4,2	5	5	4	4	4	4,4	2	3	3	4	4	4	3,3	5	3	5	3	3	3,8	3,9
108	5	5	5	5	5	5	5,0	4	5	5	5	5	4,8	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5,0	
109	3	4	4	4	5	5	4,2	5	5	5	4	4	4,6	2	3	3	3	4	4	3,2	5	3	5	3	3	3,8	3,9
110	4	3	3	4	5	5	4,0	3	3	4	4	5	3,8	4	4	4	4	4	5	4,2	4	4	4	4	4	4,0	4,0
111	3	4	4	4	5	5	4,2	5	5	5	4	4	4,6	2	3	3	4	4	4	3,3	5	3	4	3	3	3,6	3,9
112	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,0
113	3	4	4	4	5	5	4,2	5	5	5	4	4	4,6	2	3	3	4	4	4	3,3	5	3	5	3	3	3,8	4,0
114	4	4	4	4	5	3	4,0	3	3	4	3	4	3,4	3	5	5	3	3	5	4,0	4	4	5	3	3	3,8	3,8
115	3	4	4	4	5	5	4,2	5	5	5	4	4	4,6	2	3	3	4	4	4	3,3	5	3	5	3	3	3,8	4,0
116	4	4	5	4	5	5	4,5	4	4	4	4	4	4,0	4	4	5	4	5	4	4,3	4	5	5	5	5	4,8	4,4
117	3	4	4	4	5	5	4,2	5	5	5	4	4	4,6	2	3	3	4	4	4	3,3	5	3	5	3	3	3,8	4,0
118	5	5	5	4	4	3	4,3	4	5	5	5	5	4,8	5	4	4	4	4	5	4,3	5	5	4	5	5	4,8	4,6
119	3	4	4	4	5	5	4,2	5	5	5	4	4	4,6	2	3	3	4	4	4	3,3	5	3	5	3	3	3,8	4,0
120	4	4	5	5	4	5	4,5	5	4	4	4	5	4,4	4	5	5	4	5	5	4,7	4	4	5	5	4	4,4	4,5
121	3	4	4	4	5	5	4,2	5	5	5	4	4	4,6	2	3	3	4	4	4	3,3	5	3	5	3	3	3,8	4,0

122	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,0
123	3	4	4	4	5	5	4,2	5	5	5	4	4	4,6	2	3	3	4	4	4	3,3	5	3	5	3	3	3,8	4,0
124	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,0
125	3	4	4	4	5	5	4,2	5	5	5	4	4	4,6	2	3	3	4	4	4	3,3	5	3	5	3	3	3,8	4,0
126	4	4	4	4	5	4	4,2	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	5	5	4,4	4,1
127	3	4	4	4	5	5	4,2	5	5	5	4	4	4,6	2	3	3	4	4	4	3,3	5	3	5	3	3	3,8	4,0
128	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,0
129	4	4	4	4	5	5	4,3	4	4	4	4	4	4,0	3	4	4	4	4	4	3,8	5	4	4	4	4	4,2	4,1
130	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	5	4	4	4,2	4	5	5	5	5	5	4,8	5	4	4	4	4	4,2	4,3
131	4	4	5	4	4	5	4,3	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	5	4	4	4	4	4,2	4,1
132	4	4	4	5	4	5	4,3	4	4	5	3	4	4,0	2	5	4	4	4	5	4,0	5	4	5	2	4	4,0	4,1
133	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	4	4	4	4,5	5	5	4	5	4	4,6	4,8
134	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,0
135	4	4	5	4	5	4	4,3	5	5	5	4	5	4,8	4	5	5	4	5	4	4,5	4	5	5	4	5	4,6	4,6
136	4	4	4	5	5	4	4,3	5	5	5	5	4	4,8	5	4	4	4	4	4	4,2	5	5	5	4	4	4,6	4,5
137	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5,0
138	5	4	4	4	4	4	4,2	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	5	4	3	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,0
139	4	4	5	5	4	4	4,3	4	4	5	5	4	4,4	5	4	4	4	4	4	4,2	4	4	4	4	4	4,0	4,2
140	3	4	4	4	5	5	4,2	5	5	5	4	4	4,6	2	3	3	4	4	4	3,3	5	3	5	3	3	3,8	4,0
141	3	4	4	4	5	5	4,2	5	5	5	4	4	4,6	2	3	3	4	4	4	3,3	5	3	5	3	3	3,8	4,0

9	5	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5	5,0	5,0
10	5	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	4	5	5	4,8	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5	5,0	5,0
11	4	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4,0
12	5	4	4	4	5	5	5	4,6	5	5	5	5	5	5,0	4	4	4	4	4	4,0	5	5	5	5	5	5	5,0	4,6
13	5	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5	5,0	5,0
14	4	4	4	5	4	4	4	4,1	4	4	4	4	4	4,0	5	5	5	4	4	4,6	4	4	5	5	4	4	4,3	4,3
15	5	5	5	5	5	5	5	5,0	4	5	4	5	5	4,6	5	5	5	5	5	5,0	4	4	5	4	5	5	4,5	4,8
16	4	4	4	4	4	5	5	4,3	4	4	4	5	5	4,4	4	4	4	5	5	4,4	4	4	4	4	5	5	4,3	4,4
17	4	4	4	5	3	5	5	4,3	4	4	3	5	5	4,2	4	5	4	5	5	4,6	5	5	5	5	5	5	5,0	4,5
18	5	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	4	5	5	4,8	5	5	5	4	4	4,6	5	5	5	5	5	5	5,0	4,9
19	4	4	4	4	3	4	4	3,9	4	4	3	4	4	3,8	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	3,9
20	4	4	4	5	4	4	4	4,1	4	4	5	4	4	4,2	5	5	4	5	5	4,8	4	5	5	5	5	5	4,8	4,5
21	4	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	3	4	4	5	4	4	4,0	4,0
22	5	5	5	5	4	4	4	4,6	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	4	4,8	5	5	4	5	4	4	4,5	4,7
23	4	4	4	4	3	4	4	3,9	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4,0
24	4	4	4	5	3	4	3	3,9	4	4	4	4	4	4,0	4	3	4	5	4	4,0	3	3	3	3	3	3	3,0	3,7
25	4	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	5	5	5	5	5	5,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4,3
26	3	4	3	4	4	4	4	3,7	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	3,9
27	4	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	5	5	5	5	5	5,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4,3
28	3	3	3	3	3	3	3	3,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	3	3	3	3	4	4	3,3	3,6

29	4	4	4	4	4	5	5	4,3	4	4	4	5	5	4,4	4	4	4	5	5	4,4	3	3	4	4	4	4	3,7	4,2
30	4	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4,0
31	4	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	5	5	4,4	3	3	3	3	4	4	3,3	3,9
32	4	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4,0
33	4	4	4	5	5	5	5	4,6	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4,1
34	4	5	5	5	4	4	4	4,4	5	5	5	5	5	5,0	4	5	4	4	4	4,2	5	4	4	4	4	4	4,2	4,4
35	4	4	4	4	5	4	4	4,1	4	4	3	4	4	3,8	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4,0
36	4	4	4	5	4	4	4	4,1	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4,0
37	4	4	4	4	3	4	5	4,0	4	3	3	4	4	3,6	4	4	4	4	4	4,0	5	5	4	5	5	5	4,8	4,1
38	4	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4,0
39	4	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	3	4	4	3,8	4	4	4	4	4	4	4,0	4,0
40	4	4	4	4	3	4	4	3,9	4	4	4	4	4	4,0	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	4	4	4,7	4,4
41	4	4	4	5	5	4	4	4,3	4	4	4	5	5	4,4	4	4	4	5	5	4,4	5	4	4	5	4	4	4,3	4,4
42	4	5	4	5	4	5	4	4,4	4	4	4	4	4	4,0	5	4	4	5	4	4,4	5	5	5	5	4	4	4,7	4,4
43	5	5	4	5	4	4	4	4,4	4	5	4	4	4	4,2	5	5	4	4	4	4,4	5	4	4	5	4	4	4,3	4,3
44	4	4	4	5	4	4	4	4,1	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4,0
45	5	5	5	5	4	4	4	4,6	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4,1
46	4	4	4	4	4	4	4	4,0	5	4	5	5	5	4,8	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5	5,0	4,7
47	4	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	5	4	4	4	4	4	4,2	4,0
48	5	5	4	5	4	5	5	4,7	4	4	4	5	5	4,4	5	5	5	5	5	5,0	4	5	5	4	4	4	4,3	4,6

89	4	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4,0
90	4	4	3	4	2	4	4	3,6	5	5	3	4	4	4,2	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	3,9
91	4	4	3	4	2	4	4	3,6	5	5	3	4	4	4,2	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	3,9
92	5	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5	5,0	5,0
93	4	4	3	4	2	4	4	3,6	5	5	3	4	4	4,2	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	3,9
94	4	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4,0
95	4	4	3	4	2	4	4	3,6	5	5	3	4	4	4,2	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	3,9
96	4	4	4	4	4	5	5	4,3	4	4	3	5	5	4,2	4	5	4	5	5	4,6	4	4	5	5	4	5	4,5	4,4
97	4	4	3	4	2	4	4	3,6	5	5	3	4	4	4,2	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	3,9
98	4	5	4	4	5	4	4	4,3	4	5	4	4	4	4,2	5	5	4	4	4	4,4	4	5	4	5	4	4	4,3	4,3
99	4	4	3	4	2	4	4	3,6	5	5	3	4	4	4,2	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	3,9
100	4	5	5	5	4	5	5	4,7	5	5	4	5	4	4,6	5	5	5	4	5	4,8	5	5	5	5	4	5	4,8	4,7
101	4	4	3	4	2	4	4	3,6	5	5	3	4	4	4,2	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	3,9
102	3	3	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3	3	3,0	4	4	4	4	4	4,0	3	3	3	3	3	3	3,0	3,3
103	4	4	3	4	2	4	4	3,6	5	5	3	4	4	4,2	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	3,9
104	5	5	5	5	4	5	5	4,9	5	5	4	4	4	4,4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4,3
105	4	4	3	4	2	4	4	3,6	5	5	3	4	4	4,2	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	3,9
106	5	5	4	4	4	4	4	4,3	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4,1
107	4	4	3	4	2	4	4	3,6	5	5	3	4	4	4,2	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	3,9
108	5	5	5	5	4	4	5	4,7	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	4	5	5	5	4	4	4,5	4,8

129	4	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4,0
130	4	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4,0
131	4	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	5	5	4,4	4	4	4	4	4	4	4,0	4,1
132	4	4	4	4	3	4	4	3,9	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	3	4	4	4	4	4	3,8	3,9
133	4	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	5	4	4	4,2	4	4	3	4	4	3,8	4	4	4	4	3	3	3,7	3,9
134	4	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4,0
135	4	4	4	5	4	4	4	4,1	3	4	5	4	4	4,0	5	4	4	4	4	4,2	5	4	4	4	4	4	4,2	4,1
136	4	4	5	5	5	5	5	4,7	4	4	5	5	4	4,4	5	5	5	4	4	4,6	5	5	4	4	4	4	4,3	4,5
137	4	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4,0
138	5	5	5	5	5	4	4	4,7	3	4	4	4	4	3,8	5	4	4	4	4	4,2	4	4	4	4	2	3	3,5	4,1
139	4	5	5	5	4	3	4	4,3	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	3	3	3,7	4,0
140	4	4	3	4	2	4	4	3,6	5	5	3	4	4	4,2	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	3,9
141	4	4	3	4	2	4	4	3,6	5	5	3	4	4	4,2	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	3,9
142	4	4	3	4	2	4	4	3,6	5	5	3	4	4	4,2	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	3,9
143	4	4	3	4	2	4	4	3,6	5	5	3	4	4	4,2	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	3,9
144	4	4	4	4	3	4	4	3,9	5	5	3	4	4	4,2	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4,0
145	5	4	3	4	3	5	5	4,1	4	4	3	4	4	3,8	5	5	5	4	4	4,6	4	4	4	4	4	4	4,0	4,1
146	5	4	3	4	3	5	5	4,1	4	4	3	4	4	3,8	5	5	5	4	4	4,6	4	4	4	4	4	4	4,0	4,1

Y1 : Perilaku Kerja

No	Y1.1.1	Y1.1.2	Y1.1.3	Y1.1.4	Y1.1.5	Y1.1.6	Y1.1	Y1.2.1	Y1.2.2	Y1.2.3	Y1.2.4	Y1.2.5	Y1.2	Y1.3.1	Y1.3.2	Y1.3.3	Y1.3.4	Y1.3.5	Y1.3	Y1
1	4	4	4	5	5	5	4,5	4	5	5	5	5	4,8	4	4	5	4	5	4,4	4,6
2	4	4	4	4	4	5	4,2	2	3	3	3	4	3,0	4	4	4	5	4	4,2	3,8
3	4	4	4	4	2	4	3,7	5	5	5	5	3	4,6	5	5	5	5	5	5,0	4,4
4	4	3	4	4	5	4	4,0	3	3	3	4	4	3,4	4	4	4	4	4	4,0	3,8
5	4	4	4	4	4	4	4,0	3	3	3	4	4	3,4	4	4	4	3	3	3,6	3,7
6	4	3	3	3	4	4	3,5	3	4	3	4	4	3,6	4	4	4	4	4	4,0	3,7
7	4	4	4	4	4	5	4,2	3	3	4	4	4	3,6	4	4	4	5	4	4,2	4,0
8	5	5	4	5	5	5	4,8	4	4	4	4	4	4,0	5	5	5	5	5	5,0	4,6
9	5	5	5	5	5	5	5,0	2	4	4	5	5	4,0	5	5	5	5	5	5,0	4,7
10	4	4	4	4	3	4	3,8	4	4	4	5	5	4,4	5	5	5	5	5	5,0	4,4
11	4	4	4	4	4	4	4,0	3	4	4	5	5	4,2	5	4	5	4	4	4,4	4,2
12	5	5	5	4	5	5	4,8	4	4	5	5	5	4,6	4	5	5	5	5	4,8	4,7
13	5	5	4	4	5	5	4,7	3	4	5	5	5	4,4	5	4	4	4	4	4,2	4,4
14	4	4	4	4	4	4	4,0	3	4	4	5	5	4,2	5	4	5	5	5	4,8	4,3
15	5	3	2	2	4	5	3,5	2	4	4	4	5	3,8	4	3	4	5	5	4,2	3,8
16	4	4	4	4	4	5	4,2	4	5	5	5	5	4,8	5	4	4	5	5	4,6	4,5
17	4	5	5	4	4	4	4,3	3	4	4	4	5	4,0	5	4	4	4	4	4,2	4,2
18	5	4	3	3	4	4	3,8	3	3	4	4	4	3,6	3	4	4	5	5	4,2	3,9

19	4	3	3	3	4	4	3,5	3	3	4	5	4	3,8	3	3	4	4	4	3,6	3,6
20	5	5	3	3	3	4	3,8	2	3	4	4	4	3,4	5	3	5	5	5	4,6	3,9
21	5	4	3	4	3	3	3,7	2	3	3	4	4	3,2	4	4	4	3	4	3,8	3,6
22	5	5	3	3	4	4	4,0	3	3	3	3	5	3,4	3	3	3	4	4	3,4	3,6
23	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,0
24	4	4	4	4	4	4	4,0	4	5	4	4	4	4,2	4	3	4	3	3	3,4	3,9
25	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,0
26	5	3	2	2	2	3	2,8	3	3	4	4	5	3,8	3	2	3	4	4	3,2	3,3
27	4	4	4	4	5	5	4,3	3	3	4	4	4	3,6	3	3	4	4	4	3,6	3,8
28	3	3	3	4	4	4	3,5	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3	3	3,0	3,2
29	3	3	3	3	3	3	3,0	4	4	4	4	5	4,2	3	3	3	5	5	3,8	3,7
30	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,0
31	4	4	4	4	5	5	4,3	3	3	3	3	4	3,2	3	3	4	3	4	3,4	3,6
32	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	3	3,8	3,9
33	4	4	4	4	4	4	4,0	3	3	3	3	4	3,2	4	4	4	4	4	4,0	3,7
34	4	4	4	4	4	4	4,0	4	5	5	5	4	4,6	4	4	4	3	4	3,8	4,1
35	4	3	3	3	4	4	3,5	3	3	4	5	4	3,8	3	3	4	4	4	3,6	3,6
36	4	4	3	3	3	3	3,3	3	4	5	4	5	4,2	3	4	4	3	3	3,4	3,6
37	4	5	1	1	1	1	2,2	3	4	4	5	5	4,2	1	1	2	2	1	1,4	2,6
38	5	4	4	3	4	4	4,0	2	4	4	4	4	3,6	3	3	4	4	4	3,6	3,7

39	4	4	3	3	2	4	3,3	4	4	4	4	4	4,0	3	3	4	4	4	3,6	3,6
40	5	5	4	3	3	4	4,0	3	4	4	4	4	3,8	3	4	4	4	4	3,8	3,9
41	5	4	4	4	4	4	4,2	4	4	4	4	4	4,0	5	5	5	5	5	5,0	4,4
42	5	4	3	4	3	4	3,8	1	3	3	5	5	3,4	4	5	5	5	4	4,6	3,9
43	4	4	4	4	4	5	4,2	3	3	3	4	4	3,4	4	4	4	4	4	4,0	3,9
44	4	4	4	4	4	4	4,0	4	3	4	4	4	3,8	5	5	5	5	5	5,0	4,3
45	4	4	4	4	4	4	4,0	2	2	2	4	4	2,8	2	3	4	4	4	3,4	3,4
46	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	5	5	5	5	5	5,0	4,3
47	4	4	4	4	4	5	4,2	3	3	4	4	4	3,6	4	4	4	4	4	4,0	3,9
48	5	4	4	4	4	5	4,3	3	5	5	5	5	4,6	4	4	4	5	4	4,2	4,4
49	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	5	5	5	5	5	5,0	4,3
50	4	4	4	4	4	5	4,2	4	4	4	4	5	4,2	4	4	4	4	4	4,0	4,1
51	4	5	1	1	1	5	2,8	3	5	5	5	5	4,6	1	1	1	5	5	2,6	3,3
52	5	4	4	4	4	4	4,2	3	3	4	4	5	3,8	4	4	4	5	4	4,2	4,1
53	5	5	4	4	5	5	4,7	3	4	2	4	5	3,6	5	5	5	3	3	4,2	4,2
54	4	3	3	4	4	5	3,8	3	4	4	4	4	3,8	4	5	5	4	4	4,4	4,0
55	5	5	4	4	4	4	4,3	4	4	5	4	5	4,4	5	5	5	5	5	5,0	4,6
56	4	4	5	4	4	4	4,2	4	4	4	4	5	4,2	4	4	4	4	5	4,2	4,2
57	4	4	4	4	4	4	4,0	3	3	3	4	4	3,4	4	4	4	4	4	4,0	3,8
58	5	5	4	4	4	4	4,3	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	5	4,2	4,2

59	5	5	5	5	5	5	5,0	1	3	5	5	5	3,8	5	5	5	5	5	5,0	4,6
60	4	4	3	1	1	5	3,0	3	5	5	3	4	4,0	5	3	5	5	5	4,6	3,9
61	4	4	4	4	3	3	3,7	2	2	4	4	4	3,2	5	5	4	5	4	4,6	3,8
62	4	3	3	4	5	5	4,0	3	3	3	4	4	3,4	5	4	4	4	4	4,2	3,9
63	4	4	4	4	5	4	4,2	4	4	5	5	5	4,6	4	4	4	5	5	4,4	4,4
64	5	5	4	3	4	4	4,2	2	4	5	5	5	4,2	4	4	5	5	5	4,6	4,3
65	4	5	3	4	3	4	3,8	3	4	3	4	5	3,8	4	4	4	5	4	4,2	3,9
66	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,0
67	5	5	4	4	4	5	4,5	4	4	5	5	5	4,6	4	5	5	5	4	4,6	4,6
68	5	5	2	5	4	5	4,3	2	4	3	5	5	3,8	4	2	5	5	5	4,2	4,1
69	5	5	2	3	3	3	3,5	4	4	3	4	5	4,0	3	3	3	4	4	3,4	3,6
70	5	5	2	5	4	5	4,3	2	4	3	5	5	3,8	4	2	5	5	5	4,2	4,1
71	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5,0	5,0
72	5	5	2	5	4	5	4,3	2	4	3	5	5	3,8	4	2	5	5	5	4,2	4,1
73	5	5	3	3	3	5	4,0	3	5	5	5	5	4,6	4	3	5	5	5	4,4	4,3
74	5	5	2	5	4	5	4,3	2	4	3	5	5	3,8	4	2	5	5	5	4,2	4,1
75	5	5	5	5	4	4	4,7	4	5	5	5	5	4,8	5	4	4	5	5	4,6	4,7
76	5	5	2	5	4	5	4,3	2	4	3	5	5	3,8	4	2	5	5	5	4,2	4,1
77	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,0
78	5	5	2	5	4	5	4,3	2	4	3	5	5	3,8	4	2	5	5	5	4,2	4,1

79	5	5	3	5	5	5	4,7	2	2	3	5	5	3,4	5	5	5	5	5	5,0	4,4
80	5	5	2	5	4	5	4,3	2	4	3	5	5	3,8	4	2	5	5	5	4,2	4,1
81	5	5	3	5	5	5	4,7	2	2	3	5	5	3,4	5	5	5	5	5	5,0	4,4
82	5	5	2	5	4	5	4,3	2	4	3	5	5	3,8	4	2	5	5	5	4,2	4,1
83	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,0
84	5	5	2	5	4	5	4,3	2	4	3	5	5	3,8	4	2	5	5	5	4,2	4,1
85	4	4	4	4	4	4	4,0	3	3	3	3	4	3,2	3	4	4	4	4	3,8	3,7
86	5	5	2	5	4	5	4,3	2	4	3	5	5	3,8	4	2	5	5	5	4,2	4,1
87	5	5	3	4	3	4	4,0	2	2	2	4	4	2,8	5	4	4	4	4	4,2	3,7
88	5	5	2	5	4	5	4,3	2	4	3	5	5	3,8	4	2	5	5	5	4,2	4,1
89	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,0
90	5	5	2	5	4	5	4,3	2	4	3	5	5	3,8	4	2	5	5	5	4,2	4,1
91	5	5	2	5	4	5	4,3	2	4	3	5	5	3,8	4	2	5	5	5	4,2	4,1
92	5	5	4	5	5	5	4,8	3	5	5	5	5	4,6	5	5	5	5	5	5,0	4,8
93	5	5	2	5	4	5	4,3	2	4	3	5	5	3,8	4	2	5	5	5	4,2	4,1
94	5	5	5	4	4	4	4,5	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,2
95	5	5	2	5	4	5	4,3	2	4	3	5	5	3,8	4	2	5	5	5	4,2	4,1
96	5	4	3	5	5	5	4,5	4	4	5	5	5	4,6	5	3	5	5	5	4,6	4,6
97	5	5	2	5	4	5	4,3	2	4	3	5	5	3,8	4	2	5	5	5	4,2	4,1
98	4	4	4	5	5	4	4,3	4	3	4	4	4	3,8	4	4	4	3	3	3,6	3,9

99	5	5	2	5	4	5	4,3	2	4	3	5	5	3,8	4	2	5	5	5	4,2	4,1
100	5	4	4	5	4	5	4,5	4	4	4	5	5	4,4	5	5	5	4	4	4,6	4,5
101	5	5	2	5	4	5	4,3	2	4	3	5	5	3,8	4	2	5	5	5	4,2	4,1
102	3	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3	3	3,0	3,0
103	5	5	2	5	4	5	4,3	2	4	3	5	5	3,8	4	2	5	5	5	4,2	4,1
104	4	4	4	4	4	4	4,0	3	4	4	4	4	3,8	4	4	4	4	4	4,0	3,9
105	5	5	2	5	4	5	4,3	2	4	3	5	5	3,8	4	2	5	5	5	4,2	4,1
106	5	3	3	4	4	4	3,8	3	4	4	4	4	3,8	4	4	4	4	4	4,0	3,9
107	5	5	2	5	4	5	4,3	2	4	3	5	5	3,8	4	2	5	5	5	4,2	4,1
108	4	5	4	5	4	4	4,3	2	3	3	4	4	3,2	5	4	5	4	4	4,4	4,0
109	5	5	2	5	4	5	4,3	2	4	3	5	5	3,8	4	2	5	5	5	4,2	4,1
110	5	4	4	4	3	4	4,0	3	3	4	4	5	3,8	4	4	4	4	5	4,2	4,0
111	5	5	2	5	4	5	4,3	2	4	3	5	5	3,8	4	2	5	5	5	4,2	4,1
112	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,0
113	5	5	2	5	4	5	4,3	2	4	3	5	5	3,8	4	2	5	5	5	4,2	4,1
114	5	4	1	5	3	3	3,5	3	3	3	4	4	3,4	4	4	4	5	5	4,4	3,8
115	5	5	2	5	4	5	4,3	2	4	3	5	5	3,8	4	2	5	5	5	4,2	4,1
116	4	4	3	3	3	4	3,5	4	4	5	5	5	4,6	4	3	4	4	4	3,8	4,0
117	5	5	2	5	4	5	4,3	2	4	3	5	5	3,8	4	2	5	5	5	4,2	4,1
118	5	5	3	3	4	3	3,8	4	4	5	5	5	4,6	3	3	5	4	4	3,8	4,1

119	5	5	2	5	4	5	4,3	2	4	3	5	5	3,8	4	2	5	5	5	4,2	4,1
120	5	4	3	4	4	4	4,0	3	3	4	4	4	3,6	5	4	4	4	4	4,2	3,9
121	5	5	2	5	4	5	4,3	2	4	3	5	5	3,8	4	2	5	5	5	4,2	4,1
122	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,0
123	5	5	2	5	4	5	4,3	2	4	3	5	5	3,8	4	2	5	5	5	4,2	4,1
124	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,0
125	5	5	2	5	4	5	4,3	2	4	3	5	5	3,8	4	2	5	5	5	4,2	4,1
126	4	4	2	4	2	5	3,5	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	5	5	4,4	4,0
127	5	5	2	5	4	5	4,3	2	4	3	5	5	3,8	4	2	5	5	5	4,2	4,1
128	4	4	2	2	2	3	2,8	2	4	4	4	4	3,6	4	4	4	4	4	4,0	3,5
129	4	4	4	4	4	4	4,0	3	4	4	4	4	3,8	4	4	4	4	4	4,0	3,9
130	4	4	4	3	3	4	3,7	3	3	3	4	4	3,4	4	4	4	4	3	3,8	3,6
131	4	4	3	4	4	4	3,8	3	3	3	4	4	3,4	4	4	5	4	4	4,2	3,8
132	4	4	4	4	4	4	4,0	3	4	4	4	4	3,8	4	4	4	4	4	4,0	3,9
133	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	5	4,2	5	5	5	4	4	4,6	4,3
134	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,0
135	4	4	4	4	4	4	4,0	3	4	4	4	4	3,8	4	4	4	4	4	4,0	3,9
136	5	4	5	4	4	4	4,3	4	4	4	4	4	4,0	5	5	5	4	4	4,6	4,3
137	5	5	5	5	5	5	5,0	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	5	5	4,4	4,5
138	4	4	4	5	5	5	4,5	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4,0	4,2

139	5	4	4	4	4	4	4,2	4	3	3	4	4	3,6	4	4	4	4	4	4,0	3,9
140	5	5	2	5	4	5	4,3	2	4	3	5	5	3,8	4	2	5	5	5	4,2	4,1
141	5	5	2	5	4	5	4,3	2	4	3	5	5	3,8	4	2	5	5	5	4,2	4,1
142	5	5	2	5	4	5	4,3	2	4	3	5	5	3,8	4	2	5	5	5	4,2	4,1
143	5	5	2	5	4	5	4,3	2	4	3	5	5	3,8	4	2	5	5	5	4,2	4,1
144	5	5	2	5	4	5	4,3	2	4	3	5	5	3,8	4	2	5	5	5	4,2	4,1
145	4	3	1	4	3	5	3,3	2	3	3	5	5	3,6	3	3	5	5	5	4,2	3,7
146	4	3	1	4	3	5	3,3	2	3	3	5	5	3,6	3	3	5	5	5	4,2	3,7

Y2 : Kinerja Tridharma Dosen

No	Y2.1.1	Y2.1.2	Y2.1.3	Y2.1.4	Y2.1.5	Y2.1.6	Y2.1	Y2.2.1	Y2.2.2	Y2.2.3	Y2.2.4	Y2.2.5	Y2.2.6	Y2.2	Y2.3.1	Y2.3.2	Y2.3.3	Y2.3.4	Y2.3.5	Y2.3.6	Y2.3.7	Y2.3	Y2
1	3	3	4	4	5	3	3,7	4	4	4	4	4	4	4,0	5	5	5	5	1	1	5	3,9	3,8
2	5	4	4	4	4	5	4,3	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4	4,0	4,1
3	4	4	5	5	5	5	4,7	4	3	3	1	1	1	2,2	4	5	1	4	1	1	1	2,4	3,1
4	5	5	5	4	5	5	4,8	3	4	3	3	3	3	3,2	4	4	3	4	2	3	3	3,3	3,8
5	5	5	4	4	4	4	4,3	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4	4,0	4,1
6	4	4	4	4	4	4	4,0	3	3	3	3	3	3	3,0	4	4	3	3	2	2	2	2,9	3,3
7	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	3	3	3	3,6	3,9

28	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	3	3	3	3	3	3	3	3,0	3,7
29	5	4	5	3	5	1	3,8	2	3	4	1	1	3	2,3	4	4	1	4	1	4	3	3,0	3,1
30	4	4	4	4	4	4	4,0	3	3	3	3	3	3	3,0	4	4	3	3	3	3	3	3,3	3,4
31	4	4	4	4	5	5	4,3	4	4	4	4	5	5	4,3	4	4	4	4	4	4	4	4,0	4,2
32	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	3	3	3	4	3	4	4	3,4	3,8
33	4	4	4	4	4	4	4,0	3	4	3	3	3	4	3,3	4	4	4	4	4	5	5	4,3	3,9
34	4	4	4	5	5	5	4,5	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4	4,0	4,2
35	4	4	4	4	4	4	4,0	3	3	4	3	2	2	2,8	4	4	3	3	3	4	4	3,6	3,5
36	4	4	4	4	4	4	4,0	2	2	1	1	1	1	1,3	2	2	1	1	1	1	1	1,3	2,2
37	4	4	4	4	4	4	4,0	3	4	3	3	3	4	3,3	4	4	2	4	2	2	2	2,9	3,4
38	4	4	4	4	4	4	4,0	2	2	4	2	1	2	2,2	4	3	1	3	3	3	2	2,7	3,0
39	4	4	4	3	4	3	3,7	4	3	3	3	3	4	3,3	3	3	3	3	3	3	3	3,0	3,3
40	4	4	4	4	4	4	4,0	2	2	2	2	2	2	2,0	3	3	1	3	1	3	3	2,4	2,8
41	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	4	5	4	5	5	4,7	4,9
42	4	4	4	4	4	4	4,0	4	3	4	3	2	4	3,3	5	4	2	3	3	3	4	3,4	3,6
43	5	4	5	5	5	4	4,7	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4	4,0	4,2
44	5	5	5	5	5	5	5,0	4	5	5	5	5	5	4,8	5	5	4	5	4	5	5	4,7	4,8
45	5	4	5	5	5	5	4,8	4	4	4	2	2	4	3,3	5	5	3	4	2	2	2	3,3	3,8
46	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4	4,0	4,0
47	4	4	4	4	4	5	4,2	4	4	4	4	4	4	4,0	5	4	4	4	4	4	2	3,9	4,0

48	5	5	5	4	5	4	4,7	3	4	4	3	3	4	3,5	5	4	3	4	2	2	2	3,1	3,8
49	4	4	4	5	4	4	4,2	5	4	4	4	4	5	4,3	4	4	3	4	3	4	3	3,6	4,0
50	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	2	4	2	4	3	3,3	3,8
51	1	1	1	1	4	1	1,5	1	1	3	3	3	5	2,7	3	2	2	3	2	1	1	2,0	2,1
52	4	5	4	4	5	5	4,5	3	4	4	4	4	4	3,8	4	4	4	4	2	3	4	3,6	4,0
53	5	5	5	5	4	5	4,8	4	4	5	4	4	4	4,2	5	4	2	5	2	2	2	3,1	4,0
54	4	4	4	4	5	3	4,0	3	4	4	3	4	3	3,5	3	4	3	5	4	3	3	3,6	3,7
55	5	5	5	5	5	5	5,0	3	4	4	4	4	4	3,8	5	5	4	5	4	4	4	4,4	4,4
56	4	5	4	4	4	4	4,2	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	5	4	4	4	4,1	4,1
57	5	4	4	4	4	4	4,2	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4	4,0	4,1
58	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	5	5	5	5	5	5	5	5,0	4,3
59	5	5	5	5	5	5	5,0	3	5	5	5	5	5	4,7	5	5	1	5	1	5	5	3,9	4,5
60	3	3	3	3	3	1	2,7	3	3	3	3	3	3	3,0	3	3	4	3	3	1	1	2,6	2,7
61	5	5	5	5	5	5	5,0	5	4	4	4	2	4	3,8	4	3	3	4	3	5	3	3,6	4,1
62	4	4	5	4	3	3	3,8	4	4	4	4	4	3	3,8	4	3	4	3	3	4	4	3,6	3,7
63	4	4	5	4	5	4	4,3	4	5	4	4	5	4	4,3	4	3	4	4	4	5	5	4,1	4,3
64	5	5	5	5	5	4	4,8	4	4	5	3	3	5	4,0	5	4	4	5	3	4	4	4,1	4,3
65	5	4	4	4	4	5	4,3	4	4	4	4	4	4	4,0	5	5	4	4	3	4	4	4,1	4,2
66	4	4	4	4	4	4	4,0	2	2	4	1	1	3	2,2	4	4	4	4	4	4	4	4,0	3,4
67	5	4	5	4	5	4	4,5	4	4	4	4	4	4	4,0	4	5	4	5	4	4	4	4,3	4,3

68	4	3	4	1	4	2	3,0	2	2	2	2	2	2	2,0	3	3	2	2	2	2	2	2,3	2,4
69	4	4	4	3	4	3	3,7	3	4	4	4	2	3	3,3	4	4	4	4	2	2	2	3,1	3,4
70	4	3	4	1	4	2	3,0	2	2	2	2	2	2	2,0	3	3	2	2	2	2	2	2,3	2,4
71	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4	4,0	4,0
72	4	3	4	1	4	2	3,0	2	2	2	2	2	2	2,0	3	3	2	2	2	2	2	2,3	2,4
73	5	5	5	5	5	3	4,7	4	4	4	4	4	4	4,0	5	5	4	5	3	5	5	4,6	4,4
74	4	3	4	1	4	2	3,0	2	2	2	2	2	2	2,0	3	3	2	2	2	2	2	2,3	2,4
75	4	5	5	3	5	3	4,2	5	5	5	5	4	5	4,8	4	4	1	4	3	5	4	3,6	4,2
76	4	3	4	1	4	2	3,0	2	2	2	2	2	2	2,0	3	3	2	2	2	2	2	2,3	2,4
77	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4	4,0	4,0
78	4	3	4	1	4	2	3,0	2	2	2	2	2	2	2,0	3	3	2	2	2	2	2	2,3	2,4
79	5	5	3	5	5	5	4,7	4	4	4	4	4	4	4,0	5	5	2	5	5	5	5	4,6	4,4
80	4	3	4	1	4	2	3,0	2	2	2	2	2	2	2,0	3	3	2	2	2	2	2	2,3	2,4
81	5	5	5	5	5	5	5,0	4	4	4	4	4	4	4,0	5	5	2	5	5	5	5	4,6	4,5
82	4	3	4	1	4	2	3,0	2	2	2	2	2	2	2,0	3	3	2	2	2	2	2	2,3	2,4
83	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4	4,0	4,0
84	4	3	4	1	4	2	3,0	2	2	2	2	2	2	2,0	3	3	2	2	2	2	2	2,3	2,4
85	4	4	4	4	3	4	3,8	4	5	5	4	3	2	3,8	4	4	3	4	3	4	4	3,7	3,8
86	4	3	4	1	4	2	3,0	2	2	2	2	2	2	2,0	3	3	2	2	2	2	2	2,3	2,4
87	5	5	5	4	5	5	4,8	5	4	4	4	4	5	4,3	4	4	2	4	4	4	4	3,7	4,3

88	4	3	4	1	4	2	3,0	2	2	2	2	2	2	2,0	3	3	2	2	2	2	2	2,3	2,4
89	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4	4,0	4,0
90	4	3	4	1	4	2	3,0	2	2	2	2	2	2	2,0	3	3	2	2	2	2	2	2,3	2,4
91	4	3	4	1	4	2	3,0	2	2	2	2	2	2	2,0	3	3	2	2	2	2	2	2,3	2,4
92	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	5	5	5	5	5,0	5,0
93	4	3	4	1	4	2	3,0	2	2	2	2	2	2	2,0	3	3	2	2	2	2	2	2,3	2,4
94	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	3	4	2	4	4	3,6	3,9
95	4	3	4	1	4	2	3,0	2	2	2	2	2	2	2,0	3	3	2	2	2	2	2	2,3	2,4
96	4	4	5	4	4	5	4,3	3	3	4	3	3	3	3,2	4	3	3	4	3	3	3	3,3	3,6
97	4	3	4	1	4	2	3,0	2	2	2	2	2	2	2,0	3	3	2	2	2	2	2	2,3	2,4
98	5	4	5	4	4	5	4,5	4	4	4	4	4	4	4,0	4	5	4	4	4	4	4	4,1	4,2
99	4	3	4	1	4	2	3,0	2	2	2	2	2	2	2,0	3	3	2	2	2	2	2	2,3	2,4
100	4	5	5	5	5	5	4,8	4	4	4	4	4	4	4,0	5	5	4	4	4	4	4	4,3	4,4
101	4	3	4	1	4	2	3,0	2	2	2	2	2	2	2,0	3	3	2	2	2	2	2	2,3	2,4
102	3	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3	3	3	3,0	3	3	3	3	3	3	3	3,0	3,0
103	4	3	4	1	4	2	3,0	2	2	2	2	2	2	2,0	3	3	2	2	2	2	2	2,3	2,4
104	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4	4,0	4,0
105	4	3	4	1	4	2	3,0	2	2	2	2	2	2	2,0	3	3	2	2	2	2	2	2,3	2,4
106	4	5	4	4	4	4	4,2	4	4	4	4	3	3	3,7	4	4	2	4	4	4	4	3,7	3,8
107	4	3	4	1	4	2	3,0	2	2	2	2	2	2	2,0	3	3	2	2	2	2	2	2,3	2,4

108	4	4	5	5	5	5	4,7	4	4	4	4	4	5	4,2	4	5	5	5	4	4	4	4,4	4,4
109	4	3	4	1	4	2	3,0	2	2	2	2	2	2	2,0	3	3	2	2	2	2	2	2,3	2,4
110	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	3	4	4	4	3,8	4	4	3	4	4	4	4	3,9	3,9
111	4	3	4	1	4	2	3,0	2	2	2	2	2	2	2,0	3	3	2	2	2	2	2	2,3	2,4
112	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4	4,0	4,0
113	4	3	4	1	4	2	3,0	2	2	2	2	2	2	2,0	3	3	2	2	2	2	2	2,3	2,4
114	5	5	5	3	5	5	4,7	4	4	4	4	4	3	3,8	5	5	3	5	4	2	2	3,7	4,1
115	4	3	4	1	4	2	3,0	2	2	2	2	2	2	2,0	3	3	2	2	2	2	2	2,3	2,4
116	4	4	5	3	4	3	3,8	4	4	4	4	5	5	4,3	5	5	3	5	4	4	4	4,3	4,2
117	4	3	4	1	4	2	3,0	2	2	2	2	2	2	2,0	3	3	2	2	2	2	2	2,3	2,4
118	4	5	4	3	5	4	4,2	4	4	3	3	4	5	3,8	5	4	3	4	4	3	3	3,7	3,9
119	4	3	4	1	4	2	3,0	2	2	2	2	2	2	2,0	3	3	2	2	2	2	2	2,3	2,4
120	4	4	4	5	5	5	4,5	4	3	4	4	3	4	3,7	4	4	3	4	2	2	2	3,0	3,7
121	4	3	4	1	4	2	3,0	2	2	2	2	2	2	2,0	3	3	2	2	2	2	2	2,3	2,4
122	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4	4,0	4,0
123	4	3	4	1	4	2	3,0	2	2	2	2	2	2	2,0	3	3	2	2	2	2	2	2,3	2,4
124	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4	4,0	4,0
125	4	3	4	1	4	2	3,0	2	2	2	2	2	2	2,0	3	3	2	2	2	2	2	2,3	2,4
126	4	4	4	4	4	4	4,0	3	3	3	3	3	3	3,0	4	4	4	4	4	4	4	4,0	3,7
127	4	3	4	1	4	2	3,0	2	2	2	2	2	2	2,0	3	3	2	2	2	2	2	2,3	2,4

128	4	4	4	4	4	4	4,0	2	3	2	2	2	2	2,2	4	4	2	4	2	2	2	2,9	3,0
129	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4	4,0	4,0
130	4	4	4	4	4	4	4,0	3	4	4	4	3	4	3,7	4	3	2	3	2	3	3	2,9	3,5
131	4	4	4	4	4	4	4,0	2	2	4	2	2	4	2,7	4	4	2	4	2	4	4	3,4	3,4
132	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4	4,0	4,0
133	5	4	4	4	5	4	4,3	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	3	4	3,9	4,1
134	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	4	4	4,0	4,0
135	5	4	4	5	5	4	4,5	4	4	4	4	4	4	4,0	5	4	4	4	4	4	4	4,1	4,2
136	5	5	5	5	5	5	5,0	5	5	5	4	4	4	4,5	4	4	4	4	4	4	4	4,0	4,5
137	5	4	4	4	4	4	4,2	4	4	4	4	5	5	4,3	3	4	4	4	4	4	4	3,9	4,1
138	5	4	4	4	4	4	4,2	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	3	4	4	4	4	3,9	4,0
139	4	4	4	5	4	4	4,2	4	4	4	4	4	4	4,0	4	4	4	4	4	3	5	4,0	4,1
140	4	3	4	1	4	2	3,0	2	2	2	2	2	2	2,0	3	3	2	2	2	2	2	2,3	2,4
141	4	3	4	1	4	2	3,0	2	2	2	2	2	2	2,0	3	3	2	2	2	2	2	2,3	2,4
142	4	3	4	1	4	2	3,0	2	2	2	2	2	2	2,0	3	3	2	2	2	2	2	2,3	2,4
143	4	3	4	1	4	2	3,0	2	2	2	2	2	2	2,0	3	3	2	2	2	2	2	2,3	2,4
144	4	3	4	1	4	2	3,0	2	2	2	2	2	2	2,0	3	3	2	2	2	2	2	2,3	2,4
145	4	4	5	3	3	3	3,7	4	4	4	3	3	4	3,7	4	4	3	4	3	4	4	3,7	3,7
146	4	4	5	3	3	3	3,7	3	3	4	1	1	3	2,5	3	3	2	3	2	3	3	2,7	3,0

Lampiran 3 : Validitas dan Reabilitas Instrumen

X1: Pendidikan Formal (studi lanjut)

a. Correlations

Correlations

	Pendidikan Formal
Pearson Correlation	,789**
Sig. (2-tailed)	,000
N	146
Pearson Correlation	,584**
Sig. (2-tailed)	,000
N	146
Pearson Correlation	,906**
Sig. (2-tailed)	,000
N	146

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Ca Valid	146	100,0
ses Excluded ^a	0	,0
Total	146	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,603	3

X2 : Pendidikan Non-Formal (pelatihan)

a. Correlations

Correlations

		Pendidikan Non-Formal
X2.1	Pearson Correlation	,890**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	146
X2.2	Pearson Correlation	,377
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	146
X2.3	Pearson Correlation	,868**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	146
X2.4	Pearson Correlation	,854**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	146

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Valid		146	100,0
Cases Excluded ^a		0	,0
Total		146	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,771	4

X3 : Al-Islam Kemuhammadiyaan (Darul Arqam)

a. Correlations

Correlations

		AIK
X3.1	Pearson Correlation	,877**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	146
X3.2	Pearson Correlation	,731**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	146
X3.3	Pearson Correlation	,881**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	146
X3.4	Pearson Correlation	,920**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	146

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	146	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	146	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,867	4

Z1: Intellectual Capital

a. Correlations

Correlations

		Intellectual Capital
Z1.1	Pearson Correlation	,853**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	146
Z1.2	Pearson Correlation	,773**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	146
Z1.3	Pearson Correlation	,820**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	146
Z1.4	Pearson Correlation	,849**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	146

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	146	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	146	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,845	4

Y1 : Perilaku Kerja

a. Correlations

Correlations

		Perilaku Kerja
Y1.1	Pearson Correlation	,794**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	146
Y1.2	Pearson Correlation	,608**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	146
Y1.3	Pearson Correlation	,829**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	146

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	146	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	146	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,612	3

Y2: Kinerja Tridharma Dosen

a. Correlations

Correlations

		Kinerja Tridharma Dosen
Y2.1	Pearson Correlation	,876**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	146
Y2.2	Pearson Correlation	,935**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	146
Y2.3	Pearson Correlation	,943**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	146

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	146	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	146	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,899	3

Lampiran 4 : Distribusi Frekwensi Indikator Penelitian

X1 : Pendidikan Formal (studi lanjut)

Frequencies

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3
N	Valid	146	146	146
	Missing	0	0	0
Mean		3,918	4,275	3,322

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,6	1	0,7	0,7	0,7
	3,0	2	1,4	1,4	2,1
	3,2	13	8,9	8,9	11,0
	3,4	7	4,8	4,8	15,8
	3,6	27	18,5	18,5	34,2
	3,8	13	8,9	8,9	43,2
	4,0	32	21,9	21,9	65,1
	4,2	22	15,1	15,1	80,1
	4,4	18	12,3	12,3	92,5
	4,6	5	3,4	3,4	95,9
	4,8	6	4,1	4,1	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,0	1	0,7	0,7	0,7
	3,0	1	0,7	0,7	1,4
	3,4	2	1,4	1,4	2,7
	3,6	3	2,1	2,1	4,8
	3,8	6	4,1	4,1	8,9
	4,0	23	15,8	15,8	24,7
	4,2	51	34,9	34,9	59,6
	4,4	24	16,3	16,3	75,0
	4,6	14	9,6	9,6	85,6
	4,8	7	4,8	4,8	90,4
	5,0	14	9,6	9,6	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,6	1	0,7	0,7
	1,8	3	2,1	2,7
	2,0	31	21,2	24,0
	2,2	3	2,1	26,0
	2,4	2	1,4	27,4
	2,6	8	5,5	32,9
	2,8	1	0,7	33,6
	3,0	4	2,7	36,3
	3,2	9	6,2	42,5
	3,4	5	3,4	45,9
	3,6	8	5,4	51,3
	3,8	9	6,2	57,5
	4,0	30	20,4	78,0
	4,2	16	11,0	89,0
	4,4	11	7,5	96,6
	4,8	2	1,4	97,9
	5,0	3	2,1	100,0
	Total	146	100,0	100,0

X2 : Pendidikan Non-Formal (Studi Lanjut)

Frequencies

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
N	Valid	146	146	146	146
	Missing	0	0	0	0
Mean		3,927	4,248	3,816	3,711

Frequency Table

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,4	2	1,4	1,4
	3,0	30	20,5	21,9
	3,2	4	2,7	24,7
	3,4	4	2,7	27,4
	3,6	7	4,8	32,2
	3,8	7	4,8	37,0
	4,0	32	21,9	58,9
	4,2	17	11,6	70,5
	4,4	14	9,6	80,1
	4,6	11	7,5	87,7
	4,8	6	4,1	91,8
	5,0	12	8,2	100,0
	Total	146	100,0	100,0

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,2	2	1,4	1,4	1,4
3,4	4	2,7	2,7	4,1
3,6	7	4,8	4,8	8,9
3,8	9	6,2	6,2	15,1
4,0	38	26,0	26,0	41,1
Valid 4,2	13	8,9	8,9	50,0
4,4	39	26,7	26,7	76,7
4,6	11	7,5	7,5	84,2
4,8	15	10,3	10,3	94,5
5,0	8	5,5	5,5	100,0
Total	146	100,0	100,0	

[

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,4	1	0,7	0,7	0,7
3,0	31	21,2	21,2	21,9
3,2	3	2,1	2,1	24,0
3,4	4	2,7	2,7	26,7
3,6	6	4,1	4,1	30,8
3,8	12	8,2	8,2	39,0
Valid 4,0	54	37,0	37,0	76,0
4,2	16	11,0	11,0	87,0
4,4	7	4,8	4,8	91,8
4,6	6	4,1	4,1	95,9
4,8	1	0,7	0,7	96,6
5,0	5	3,4	3,4	100,0
Total	146	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,0	2	1,4	1,4	1,4
2,8	1	0,7	0,7	2,1
3,0	3	2,1	2,1	4,1
3,2	40	27,4	27,4	31,5
3,4	11	7,5	7,5	39,0
3,6	13	8,9	8,9	47,9
3,8	12	8,2	8,2	56,2
Valid 4,0	37	25,3	25,3	81,5
4,2	8	5,5	5,5	87,0
4,4	10	6,8	6,8	93,8
4,6	5	3,4	3,4	97,3
4,8	2	1,4	1,4	98,6
5,0	2	1,4	1,4	100,0
Total	146	100,0	100,0	

X3 : AIK (Darul Arqam)

Frequencies

Statistics

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4
N	Valid	146	146	146	146
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,386	4,486	4,151	4,307

Frequency Table

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,3	1	0,7	0,7	0,7
	3,5	1	0,7	0,7	1,4
	3,7	2	1,4	1,4	2,7
	3,8	6	4,1	4,1	6,8
	4,0	22	15,1	15,1	21,9
	4,2	39	26,7	26,7	48,6
	4,3	16	11,0	11,0	59,6
	4,5	17	11,6	11,6	71,2
	4,7	5	3,4	3,4	74,7
	4,8	11	7,5	7,5	82,2
	5,0	26	17,8	17,8	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,0	1	0,7	0,7	0,7
	3,4	1	0,7	0,7	1,4
	3,6	2	1,4	1,4	2,7
	3,8	5	3,4	3,4	6,2
	4,0	25	17,1	17,1	23,3
	4,2	12	8,2	8,2	31,5
	4,4	16	11,0	11,0	42,5
	4,6	41	28,1	28,1	70,5
	4,8	10	6,8	6,8	77,4
	5,0	33	22,6	22,6	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,0	1	0,7	0,7	0,7
3,2	3	2,1	2,1	2,7
3,3	31	21,2	21,2	24,0
3,8	5	3,4	3,4	27,4
4,0	29	19,9	19,9	47,3
4,2	19	13,0	13,0	60,3
Valid 4,3	10	6,8	6,8	67,1
4,5	7	4,8	4,8	71,9
4,7	3	2,1	2,1	74,0
4,8	11	7,5	7,5	81,5
5,0	27	18,5	18,5	100,0
Total	146	100,0	100,0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,0	1	0,7	0,7	0,7
3,6	2	1,4	1,4	2,1
3,8	32	21,9	21,9	24,0
4,0	32	21,9	21,9	45,9
Valid 4,2	16	11,0	11,0	56,8
4,4	11	7,5	7,5	64,4
4,6	13	8,9	8,9	73,3
4,8	7	4,8	4,8	78,1
5,0	32	21,9	21,9	100,0
Total	146	100,0	100,0	

Z1 : Intellectual Capital

Frequencies

Statistics

	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4
N Valid	146	146	146	146
Missing	0	0	0	0
Mean	4,090	4,179	4,266	4,184

Frequency Table

Z1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,0	2	1,4	1,4	1,4
3,3	1	0,7	0,7	2,1
3,4	1	0,7	0,7	2,7
3,6	31	21,2	21,2	24,0
3,7	2	1,4	1,4	25,3
3,9	8	5,5	5,5	30,8
4,0	35	24,0	24,0	54,8
Valid 4,1	17	11,6	11,6	66,4
4,3	18	12,3	12,3	78,8
4,4	4	2,7	2,7	81,5
4,6	7	4,8	4,8	86,3
4,7	8	5,5	5,5	91,8
4,9	2	1,4	1,4	93,2
5,0	10	6,8	6,8	100,0
Total	146	100,0	100,0	

Z1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,0	2	1,4	1,4	1,4
3,6	2	1,4	1,4	2,7
3,8	12	8,2	8,2	11,0
4,0	54	37,0	37,0	47,9
Valid 4,2	41	28,1	28,1	76,0
4,4	14	9,6	9,6	85,6
4,6	6	4,1	4,1	89,7
4,8	5	3,4	3,4	93,2
5,0	10	6,8	6,8	100,0
Total	146	100,0	100,0	

Z1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,8	4	2,7	2,7	2,7
4,0	78	53,4	53,4	56,2
4,2	7	4,8	4,8	61,0
Valid 4,4	17	11,6	11,6	72,6
4,6	19	13,0	13,0	85,6
4,8	5	3,4	3,4	89,0
5,0	16	11,0	11,0	100,0
Total	146	100,0	100,0	

Z1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,0	2	1,4	1,4	1,4
3,3	2	1,4	1,4	2,7
3,5	1	0,7	0,7	3,4
3,7	3	2,1	2,1	5,5
3,8	6	4,1	4,1	9,6
4,0	79	54,1	54,1	63,7
Valid 4,2	7	4,8	4,8	68,5
4,3	12	8,2	8,2	76,7
4,5	7	4,7	4,7	81,4
4,7	5	3,4	3,4	84,9
4,8	6	4,1	4,1	89,0
5,0	16	11,0	11,0	100,0
Total	146	100,0	100,0	

Y1 : Perilaku Kerja

Frequencies

Statistics

		Y1.1	Y1.2	Y1.3
N	Valid	146	146	146
	Missing	0	0	0
Mean		4,047	3,863	4,158

Frequency Table

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,2	1	0,7	0,7	0,7
2,8	2	1,4	1,4	2,1
3,0	3	2,1	2,1	4,1
3,2	1	0,7	0,7	4,8
3,3	8	5,5	5,5	10,3
3,5	9	6,2	6,2	16,4
3,7	4	2,7	2,7	19,2
Valid 3,8	9	6,2	6,2	25,3
4,0	37	25,3	25,3	50,7
4,2	12	8,2	8,2	58,9
4,3	42	28,7	28,7	87,6
4,5	6	4,1	4,1	91,8
4,7	5	3,4	3,4	95,2
4,8	3	2,1	2,1	97,3
5,0	4	2,7	2,7	100,0
Total	146	100,0	100,0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,8	2	1,4	1,4	1,4
3,0	3	2,1	2,1	3,4
3,2	6	4,1	4,1	7,5
3,4	13	8,9	8,9	16,4
3,6	15	10,3	10,3	26,7
3,8	50	34,2	34,2	61,0
Valid 4,0	27	18,5	18,5	79,5
4,2	10	6,8	6,8	86,3
4,4	5	3,4	3,4	89,7
4,6	11	7,5	7,5	97,3
4,8	3	2,1	2,1	99,3
5,0	1	0,7	0,7	100,0
Total	146	100,0	100,0	

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,4	1	0,7	0,7	0,7
3,0	2	1,4	1,4	2,1
3,2	1	0,7	0,7	2,7
3,4	7	4,8	4,8	7,5
3,6	8	5,5	5,5	13,0
3,8	8	5,5	5,5	18,5
Valid 4,0	27	18,4	18,4	36,0
4,2	55	37,6	37,6	74,6
4,4	9	6,2	6,2	80,8
4,6	12	8,2	8,2	89,0
4,8	2	1,4	1,4	90,4
5,0	14	9,6	9,6	100,0
Total	146	100,0	100,0	

Y2: Kinerja Tridharma Dosen

Frequencies

Statistics

	Y2.1	Y2.2	Y2.3
N Valid	146	146	146
Missing	0	0	0
Mean	3,966	3,255	3,406

Frequency Table

Y2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,7	1	0,7	0,7	0,7
3,0	35	24,0	24,0	24,7
3,7	9	6,2	6,2	30,8
3,8	4	2,7	2,7	33,6
4,0	39	26,7	26,7	60,3
4,2	11	7,5	7,5	67,8
4,3	10	6,8	6,8	74,7
4,5	7	4,8	4,8	79,5
4,7	9	6,2	6,2	85,6
4,8	6	4,1	4,1	89,7
5,0	15	10,3	10,3	100,0
Total	146	100,0	100,0	

Y2.2

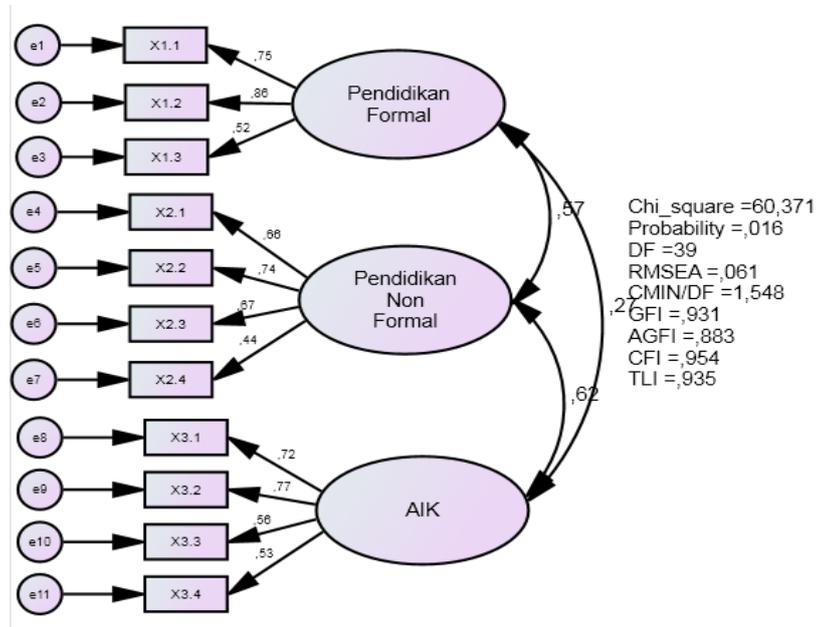
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,3	1	0,7	0,7	0,7
1,5	2	1,4	1,4	2,1
1,8	1	0,7	0,7	2,7
2,0	34	23,2	23,2	25,0
2,2	6	4,1	4,1	30,1
2,3	2	1,4	1,4	31,5
2,5	2	1,4	1,4	32,9
2,7	1	0,7	0,7	33,6
2,8	2	1,4	1,4	34,9
3,0	6	4,1	4,1	39,0
3,2	3	2,1	2,1	41,1
3,3	6	4,1	4,1	45,2
3,5	3	2,1	2,1	47,3
3,7	11	7,4	7,4	54,7
3,8	8	5,4	5,4	60,2
4,0	41	28	28	88,3
4,2	3	2,1	2,1	90,4
4,3	6	4,1	4,1	94,5
4,5	1	0,7	0,7	95,2
4,7	1	0,7	0,7	95,9
4,8	3	2,1	2,1	97,9
5,0	3	2,1	2,1	100,0
Total	146	100,0	100,0	

Y2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,3	1	0,7	0,7	0,7
2,3	33	22,6	22,6	23,3
2,4	1	0,7	0,7	24,0
2,6	2	1,4	1,4	25,3
2,7	2	1,4	1,4	26,7
2,9	4	2,7	2,7	29,5
3,0	7	4,8	4,8	34,2
3,1	4	2,7	2,7	37,0
3,3	5	3,4	3,4	40,4
3,4	7	4,8	4,8	45,2
3,6	11	7,5	7,5	52,7
Valid 3,7	12	8,2	8,2	61,0
3,9	9	6,2	6,2	67,1
4,0	24	16,4	16,4	83,6
4,1	7	4,8	4,8	88,4
4,3	4	2,7	2,7	91,1
4,4	2	1,4	1,4	92,5
4,6	5	3,4	3,4	95,9
4,7	3	2,1	2,1	97,9
4,9	1	0,7	0,7	98,6
5,0	2	1,4	1,4	100,0
Total	146	100,0	100,0	

Lampiran 5: CFA

Variabel Eksogen



Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

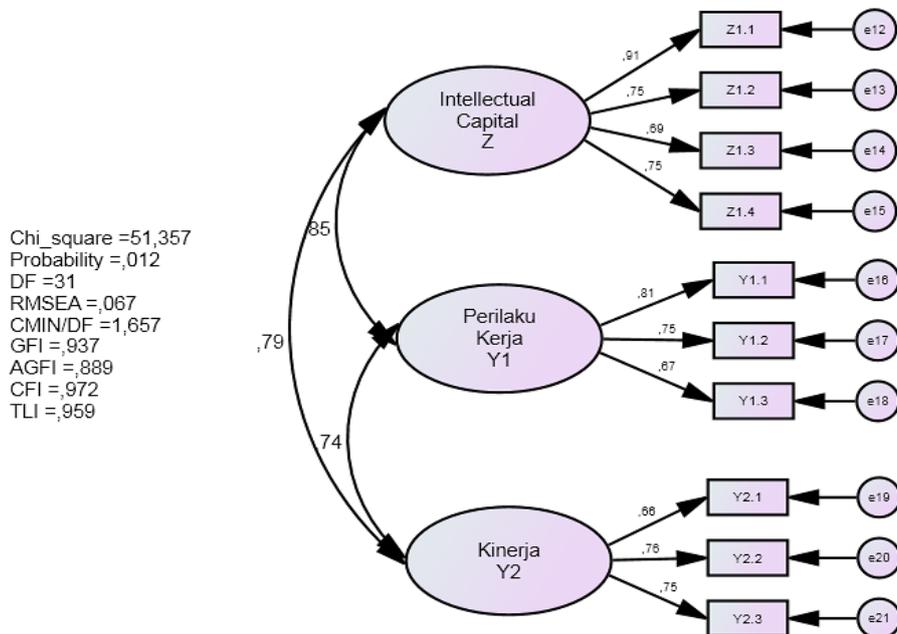
Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P
X1.3 <--- Pendidikan_Formal	,765	,132	5,781	***
X1.2 <--- Pendidikan_Formal	1,000			
X1.1 <--- Pendidikan_Formal	,860	,109	7,901	***
X2.4 <--- Pendidikan_Non_Formal	,463	,102	4,527	***
X2.3 <--- Pendidikan_Non_Formal	,967	,144	6,737	***
X2.2 <--- Pendidikan_Non_Formal	1,000			
X2.1 <--- Pendidikan_Non_Formal	,803	,120	6,683	***
X3.3 <--- AIK	,816	,134	6,073	***
X3.2 <--- AIK	1,000			
X3.1 <--- AIK	,988	,131	7,540	***
X3.4 <--- AIK	,622	,109	5,696	***

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
X1.3 <--- Pendidikan_Formal	,519
X1.2 <--- Pendidikan_Formal	,861
X1.1 <--- Pendidikan_Formal	,754
X2.4 <--- Pendidikan_Non_Formal	,438
X2.3 <--- Pendidikan_Non_Formal	,670
X2.2 <--- Pendidikan_Non_Formal	,736
X2.1 <--- Pendidikan_Non_Formal	,663
X3.3 <--- AIK	,564
X3.2 <--- AIK	,774
X3.1 <--- AIK	,721
X3.4 <--- AIK	,525

Variabel Endogen



Estimates (Group number 1 - Default model)**Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)****Maximum Likelihood Estimates****Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate	S.E.	C.R.	P
Y1.3 <--- Perilaku_Kerja_Y1	,730	,091	8,044	***
Z1.1 <--- Intellectual_Capital_Z	1,000			
Z1.2 <--- Intellectual_Capital_Z	,930	,086	10,784	***
Z1.3 <--- Intellectual_Capital_Z	,832	,088	9,408	***
Y2.1 <--- Kinerja_Y2	,865	,120	7,204	***
Y2.2 <--- Kinerja_Y2	1,000			
Y2.3 <--- Kinerja_Y2	,839	,104	8,052	***
Z1.4 <--- Intellectual_Capital_Z	,839	,078	10,800	***
Y1.2 <--- Perilaku_Kerja_Y1	,884	,097	9,106	***
Y1.1 <--- Perilaku_Kerja_Y1	1,000			

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Y1.3 <--- Perilaku_Kerja_Y1	,673
Z1.1 <--- Intellectual_Capital_Z	,906
Z1.2 <--- Intellectual_Capital_Z	,747
Z1.3 <--- Intellectual_Capital_Z	,686
Y2.1 <--- Kinerja_Y2	,659
Y2.2 <--- Kinerja_Y2	,758
Y2.3 <--- Kinerja_Y2	,748
Z1.4 <--- Intellectual_Capital_Z	,750
Y1.2 <--- Perilaku_Kerja_Y1	,754
Y1.1 <--- Perilaku_Kerja_Y1	,806

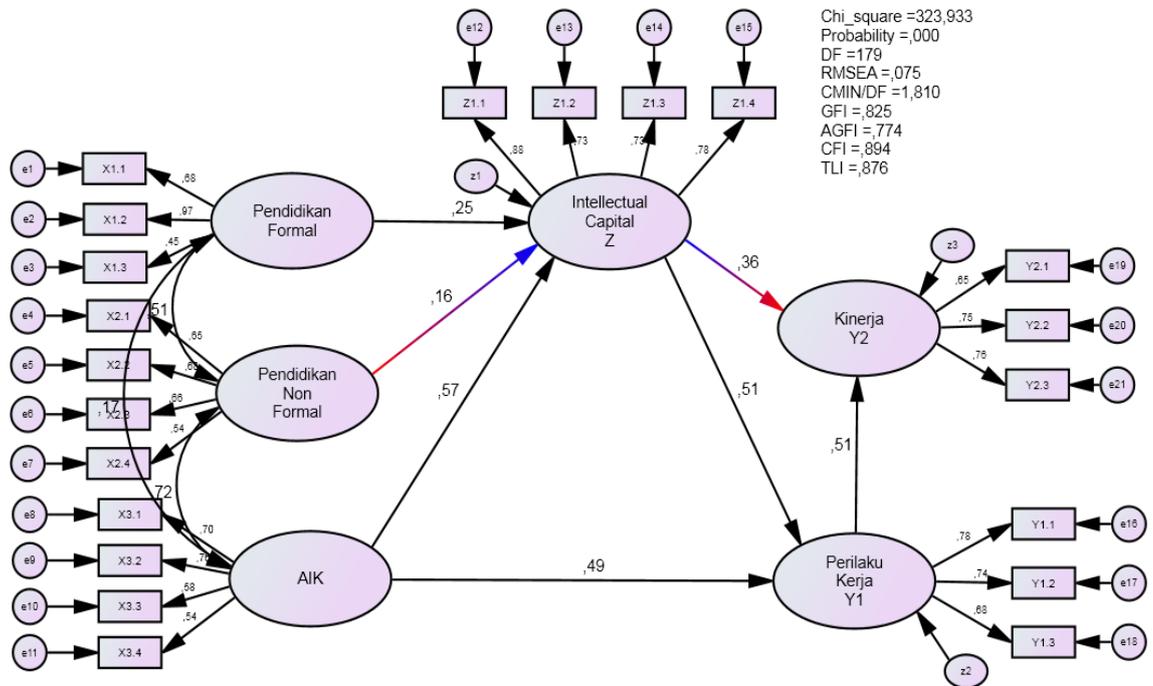
Lampiran 6: Univariate Outliers

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Zscore(X1.1)	146	-2,99600	2,00564	0E-7	1,00000000
Zscore(X1.2)	146	-7,22840	1,59926	0E-7	1,00000000
Zscore(X1.3)	146	-1,82565	1,77918	0E-7	1,00000000
Zscore(X2.1)	146	-2,32701	1,63413	0E-7	1,00000000
Zscore(X2.2)	146	-2,60063	1,86634	0E-7	1,00000000
Zscore(X2.3)	146	-2,60103	2,17339	0E-7	1,00000000
Zscore(X2.4)	146	-3,28384	2,47406	0E-7	1,00000000
Zscore(X3.1)	146	-2,78173	1,57152	0E-7	1,00000000
Zscore(X3.2)	146	-3,61195	1,24837	0E-7	1,00000000
Zscore(X3.3)	146	-1,88871	1,39210	0E-7	1,00000000
Zscore(X3.4)	146	-2,76407	1,46606	0E-7	1,00000000
Zscore(Z1.1)	146	-2,50994	2,09372	0E-7	1,00000000
Zscore(Z1.2)	146	-3,41083	2,37292	0E-7	1,00000000
Zscore(Z1.3)	146	-1,29044	2,03434	0E-7	1,00000000
Zscore(Z1.4)	146	-2,89590	1,99763	0E-7	1,00000000
Zscore(Y1.1)	146	-4,02868	2,08009	0E-7	1,00000000
Zscore(Y1.2)	146	-2,60526	2,78656	0E-7	1,00000000
Zscore(Y1.3)	146	-5,76833	1,76231	0E-7	1,00000000
Zscore(Y2.1)	146	-1,90777	1,55883	0E-7	1,00000000
Zscore(Y2.2)	146	-2,04045	1,82168	0E-7	1,00000000
Zscore(Y2.3)	146	-2,66089	2,01362	0E-7	1,00000000
Valid N (listwise)	146				

Lampiran 7: Model Penelitian



Analysis Summary

Date and Time

Date: 21 Juli 2016

Time: 11:57:16 CH

Title

Mdl awal: 21 Juli 2016 11:57 CH

Notes for Group (Group number 1)

[The model is recursive.](#)

Sample size = 146

Parameter Summary (Group number 1)

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	30	0	0	0	0	30
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	22	3	27	0	0	52
Total	52	3	27	0	0	82

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Y1.1	2,200	5,000	-,854	-4,215	1,651	4,073
Y1.2	2,800	5,000	,195	,961	,465	1,147
Z1.4	3,000	5,000	,493	2,431	,521	1,286
Y2.3	1,300	5,000	-,248	-1,225	-,910	-2,244
Y2.2	1,300	5,000	-,299	-1,475	-1,291	-3,184
Y2.1	2,700	5,000	-,202	-,995	-,976	-2,408
Z1.3	3,800	5,000	,880	4,339	-,595	-1,467
Z1.2	3,000	5,000	,448	2,211	1,806	4,455
Z1.1	3,000	5,000	,366	1,806	-,144	-,355
X3.4	3,000	5,000	,248	1,222	-1,095	-2,700
Y1.3	1,400	5,000	-1,253	-6,179	6,754	16,660
X3.1	3,300	5,000	,186	,919	-,682	-1,683
X3.2	3,000	5,000	-,586	-2,890	,027	,066
X3.3	3,000	5,000	-,099	-,486	-1,143	-2,820
X2.1	2,400	5,000	-,232	-1,143	-,868	-2,140
X2.2	3,200	5,000	-,158	-,778	-,271	-,668
X2.3	2,400	5,000	-,258	-1,270	-,426	-1,052
X2.4	2,000	5,000	-,100	-,494	,379	,934
X1.1	2,600	4,800	-,184	-,909	-,310	-,765
X1.2	1,000	5,000	-2,511	-12,387	17,512	43,193
X1.3	1,600	5,000	-,335	-1,653	-1,310	-3,231
Multivariate					174,194	33,860

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
142	55,367	,000	,003
103	53,738	,000	,000
91	52,945	,000	,000
116	51,012	,000	,000
38	49,814	,000	,000
51	48,780	,001	,000
146	48,232	,001	,000
115	48,143	,001	,000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
119	44,874	,002	,000
62	40,385	,007	,000
101	39,711	,008	,000
95	39,674	,008	,000
25	39,617	,008	,000
94	38,739	,011	,000
1	38,477	,011	,000
133	37,092	,016	,000
130	37,091	,016	,000
111	36,631	,019	,000
9	35,988	,022	,000
93	35,726	,023	,000
45	35,229	,027	,000
99	34,734	,030	,000
42	34,414	,033	,000
64	34,288	,034	,000
127	34,254	,034	,000
92	33,931	,037	,000
89	33,895	,037	,000
34	33,865	,037	,000
17	33,021	,046	,000
135	32,914	,047	,000
144	32,862	,048	,000
141	32,504	,052	,000
79	32,467	,052	,000
49	32,135	,057	,000
98	31,269	,069	,000
120	31,162	,071	,000
128	31,011	,073	,000
84	30,802	,077	,000
37	30,171	,089	,000
113	30,160	,089	,000
123	30,030	,091	,000
96	29,321	,107	,000
39	28,965	,115	,000
47	28,656	,123	,000
27	28,420	,129	,000
18	28,126	,137	,000
78	28,080	,138	,000
11	28,006	,140	,000
90	27,774	,147	,000
102	26,999	,171	,000
124	26,951	,172	,000
114	26,895	,174	,000
117	26,738	,180	,000
36	26,701	,181	,000
85	26,695	,181	,000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
63	26,434	,190	,000
125	25,860	,212	,000
137	25,497	,226	,000
12	25,150	,241	,000
22	25,050	,245	,000
69	24,774	,257	,000
13	24,368	,276	,000
140	24,328	,277	,000
15	24,101	,288	,000
126	23,893	,298	,000
3	23,887	,299	,000
50	23,615	,312	,000
26	23,346	,326	,000
88	23,051	,341	,001
44	23,004	,344	,000
28	22,523	,370	,003
29	22,523	,370	,002
8	22,160	,390	,005
61	21,535	,427	,031
43	21,477	,430	,026
108	20,353	,499	,331
75	20,269	,504	,317
53	19,393	,560	,761
109	19,027	,583	,869
138	18,992	,586	,844
86	18,759	,601	,887
145	18,710	,604	,869
59	18,709	,604	,831
35	18,644	,608	,814
60	18,517	,616	,823
48	18,474	,619	,796
77	18,193	,637	,867
58	17,746	,665	,952
87	17,580	,675	,961
83	17,260	,695	,983
143	17,088	,706	,987
24	16,846	,720	,993
19	16,738	,727	,993
112	15,841	,779	1,000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
57	15,718	,785	1,000
100	15,378	,804	1,000
32	14,773	,834	1,000
71	14,507	,847	1,000
40	13,852	,876	1,000
134	13,735	,881	1,000

Notes for Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 231
Number of distinct parameters to be estimated: 52
Degrees of freedom (231 - 52): 179

Result (Default model)

Minimum was achieved
Chi-square = 323,933
Degrees of freedom = 179
Probability level = ,000

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate	S.E.	C.R.	P
Intellectual_Capital_Z	<-- Pendidikan_Non_Formal	,217	,254	,852	,394
Intellectual_Capital_Z	<-- AIK	,808	,234	3,454	***
Intellectual_Capital_Z	<-- Pendidikan_Formal	,257	,109	2,360	,018
Perilaku_Kerja_Y1	<-- AIK	,541	,135	4,008	***
Perilaku_Kerja_Y1	<-- Intellectual_Capital_Z	,390	,088	4,411	***
Kinerja_Y2	<-- Perilaku_Kerja_Y1	,507	,207	2,448	,014
Kinerja_Y2	<-- Intellectual_Capital_Z	,277	,154	1,798	,072
X1.3	<-- Pendidikan_Formal	,600	,119	5,018	***
X1.2	<-- Pendidikan_Formal	1,000			
X1.1	<-- Pendidikan_Formal	,688	,100	6,909	***
X2.4	<-- Pendidikan_Non_Formal	,604	,11	5,493	***

			Estimate	S.E.	C.R.	P
	-			0		
X2.3	<--	Pendidikan_Non_Forma	1,000			
	-					
X2.2	<--	Pendidikan_Non_Forma	,972	,148	6,586	***
	-					
X2.1	<--	Pendidikan_Non_Forma	,833	,130	6,398	***
	-					
Y1.3	<--	Perilaku_Kerja_Y1	,760	,092	8,222	***
	-					
X3.3	<--	AIK	,851	,131	6,499	***
	-					
X3.2	<--	AIK	1,000			
	-					
X3.1	<--	AIK	,979	,124	7,914	***
	-					
X3.4	<--	AIK	,650	,108	6,039	***
	-					
Z1.1	<--	Intellectual_Capital_Z	1,000			
	-					
Z1.2	<--	Intellectual_Capital_Z	,930	,090	10,318	***
	-					
Z1.3	<--	Intellectual_Capital_Z	,908	,088	10,347	***
	-					
Y2.1	<--	Kinerja_Y2	,873	,121	7,209	***
	-					
Y2.2	<--	Kinerja_Y2	1,000			
	-					
Y2.3	<--	Kinerja_Y2	,868	,105	8,267	***
	-					
Z1.4	<--	Intellectual_Capital_Z	,895	,078	11,502	***
	-					
Y1.2	<--	Perilaku_Kerja_Y1	,891	,099	9,007	***
	-					
Y1.1	<--	Perilaku_Kerja_Y1	1,000			
	-					

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Intellectual_Capital_Z <--- Pendidikan_Non_Formal	,160
Intellectual_Capital_Z <--- AIK	,568
Intellectual_Capital_Z <--- Pendidikan_Formal	,253
Perilaku_Kerja_Y1 <--- AIK	,494
Perilaku_Kerja_Y1 <--- Intellectual_Capital_Z	,507
Kinerja_Y2 <--- Perilaku_Kerja_Y1	,507
Kinerja_Y2 <--- Intellectual_Capital_Z	,360
X1.3 <--- Pendidikan_Formal	,453
X1.2 <--- Pendidikan_Formal	,966
X1.1 <--- Pendidikan_Formal	,675

			Estimate
X2.4	<---	Pendidikan_Non_Formal	,543
X2.3	<---	Pendidikan_Non_Formal	,659
X2.2	<---	Pendidikan_Non_Formal	,680
X2.1	<---	Pendidikan_Non_Formal	,655
Y1.3	<---	Perilaku_Kerja_Y1	,679
X3.3	<---	AIK	,578
X3.2	<---	AIK	,760
X3.1	<---	AIK	,702
X3.4	<---	AIK	,538
Z1.1	<---	Intellectual_Capital_Z	,884
Z1.2	<---	Intellectual_Capital_Z	,728
Z1.3	<---	Intellectual_Capital_Z	,730
Y2.1	<---	Kinerja_Y2	,654
Y2.2	<---	Kinerja_Y2	,746
Y2.3	<---	Kinerja_Y2	,761
Z1.4	<---	Intellectual_Capital_Z	,781
Y1.2	<---	Perilaku_Kerja_Y1	,736
Y1.1	<---	Perilaku_Kerja_Y1	,780

Covariances: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P
Pendidikan_Formal	<-->	Pendidikan_Non_Formal	,096	,022	4,275	***
Pendidikan_Non_Formal	<-->	AIK	,097	,020	4,848	***
Pendidikan_Formal	<-->	AIK	,030	,018	1,697	,090

Correlations: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
Pendidikan_Formal	<-->	Pendidikan_Non_Formal	,506
Pendidikan_Non_Formal	<-->	AIK	,723
Pendidikan_Formal	<-->	AIK	,167

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Pendidikan_Formal	,252	,043	5,934	***	
Pendidikan_Non_Formal	,141	,035	4,045	***	
AIK	,128	,026	4,985	***	
z1	,096	,021	4,649	***	
z2	,021	,010	2,103	,035	
z3	,046	,014	3,239	,001	
e3	,351	,043	8,200	***	
e2	,118	,028	4,214	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e1	,143	,022	6,611	***	
e7	,123	,016	7,691	***	
e6	,184	,026	6,973	***	
e5	,155	,023	6,779	***	
e4	,131	,019	7,014	***	
e10	,186	,024	7,720	***	
e9	,094	,015	6,255	***	
e8	,127	,018	6,940	***	
e18	,104	,014	7,515	***	
e11	,133	,017	7,873	***	
e12	,073	,014	5,344	***	
e13	,199	,026	7,533	***	
e14	,188	,025	7,524	***	
e19	,157	,022	7,245	***	
e20	,123	,019	6,338	***	
e21	,084	,014	6,118	***	
e15	,133	,019	7,139	***	
e17	,104	,015	7,097	***	
e16	,099	,015	6,578	***	

Matrices (Group number 1 - Default model)

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	AIK	Pendidikan Non_Formal	Pendidikan Formal	Intellectual Capital_Z	Perilaku Kerja_Y1	Kinerja
Intellectual_Capital	,808	,217	,257	,000	,000	,000
Perilaku_Kerja	,857	,085	,100	,390	,000	,000
Kinerja	,658	,103	,122	,475	,507	,000
Y1.1	,857	,085	,100	,390	1,000	,000
Y1.2	,763	,075	,089	,348	,891	,000
Z1.4	,724	,194	,230	,895	,000	,000
Y2.3	,571	,089	,106	,412	,440	,868
Y2.2	,658	,103	,122	,475	,507	1,000
Y2.1	,575	,090	,106	,414	,442	,873
Z1.3	,734	,197	,233	,908	,000	,000
Z1.2	,752	,201	,239	,930	,000	,000
Z1.1	,808	,217	,257	1,000	,000	,000
X3.4	,650	,000	,000	,000	,000	,000
Y1.3	,651	,064	,076	,297	,760	,000
X3.1	,979	,000	,000	,000	,000	,000
X3.2	1,000	,000	,000	,000	,000	,000
X3.3	,851	,000	,000	,000	,000	,000
X2.1	,000	,833	,000	,000	,000	,000
X2.2	,000	,972	,000	,000	,000	,000
X2.3	,000	1,000	,000	,000	,000	,000
X2.4	,000	,604	,000	,000	,000	,000
X1.1	,000	,000	,688	,000	,000	,000
X1.2	,000	,000	1,000	,000	,000	,000
X1.3	,000	,000	,600	,000	,000	,000

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	AIK	Pendidikan Non_Formal	Pendidikan Formal	Intellectual Capital_Z	Perilaku Kerja_Y1	Kinerja
Intellectual_Capital	,568	,160	,253	,000	,000	,000
Perilaku_Kerja	,782	,081	,128	,507	,000	,000
Kinerja	,601	,099	,156	,617	,507	,000
Y1.1	,610	,063	,100	,395	,780	,000
Y1.2	,575	,060	,094	,373	,736	,000
Z1.4	,444	,125	,197	,781	,000	,000
Y2.3	,457	,075	,119	,469	,386	,761
Y2.2	,448	,073	,116	,460	,378	,746
Y2.1	,393	,064	,102	,404	,332	,654
Z1.3	,415	,117	,184	,730	,000	,000
Z1.2	,414	,116	,184	,728	,000	,000
Z1.1	,502	,141	,223	,884	,000	,000
X3.4	,538	,000	,000	,000	,000	,000
Y1.3	,531	,055	,087	,344	,679	,000
X3.1	,702	,000	,000	,000	,000	,000
X3.2	,760	,000	,000	,000	,000	,000
X3.3	,578	,000	,000	,000	,000	,000
X2.1	,000	,655	,000	,000	,000	,000
X2.2	,000	,680	,000	,000	,000	,000
X2.3	,000	,659	,000	,000	,000	,000
X2.4	,000	,543	,000	,000	,000	,000
X1.1	,000	,000	,675	,000	,000	,000
X1.2	,000	,000	,966	,000	,000	,000
X1.3	,000	,000	,453	,000	,000	,000

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	AIK	Pendidikan Non_Formal	Pendidikan Formal	Intellectual Capital_Z	Perilaku Kerja_Y1	Kinerja
Intellectual_Capital	,808	,217	,257	,000	,000	,000
Perilaku_Kerja	,541	,000	,000	,390	,000	,000
Kinerja	,000	,000	,000	,277	,507	,000
Y1.1	,000	,000	,000	,000	1,000	,000
Y1.2	,000	,000	,000	,000	,891	,000
Z1.4	,000	,000	,000	,895	,000	,000
Y2.3	,000	,000	,000	,000	,000	,868
Y2.2	,000	,000	,000	,000	,000	1,000
Y2.1	,000	,000	,000	,000	,000	,873
Z1.3	,000	,000	,000	,908	,000	,000
Z1.2	,000	,000	,000	,930	,000	,000
Z1.1	,000	,000	,000	1,000	,000	,000
X3.4	,650	,000	,000	,000	,000	,000
Y1.3	,000	,000	,000	,000	,760	,000
X3.1	,979	,000	,000	,000	,000	,000
X3.2	1,000	,000	,000	,000	,000	,000

	AIK	Pendidikan Non_Formal	Pendidikan Formal	Intellectual Capital_Z	Perilaku Kerja_Y1	Kinerja
X3.3	,851	,000	,000	,000	,000	,000
X2.1	,000	,833	,000	,000	,000	,000
X2.2	,000	,972	,000	,000	,000	,000
X2.3	,000	1,000	,000	,000	,000	,000
X2.4	,000	,604	,000	,000	,000	,000
X1.1	,000	,000	,688	,000	,000	,000
X1.2	,000	,000	1,000	,000	,000	,000
X1.3	,000	,000	,600	,000	,000	,000

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	AIK	Pendidikan Non_Formal	Pendidikan Formal	Intellectual Capital_Z	Perilaku Kerja_Y1	Kinerja
Intellectual_Capital	,568	,160	,253	,000	,000	,000
Perilaku_Kerja	,494	,000	,000	,507	,000	,000
Kinerja	,000	,000	,000	,360	,507	,000
Y1.1	,000	,000	,000	,000	,780	,000
Y1.2	,000	,000	,000	,000	,736	,000
Z1.4	,000	,000	,000	,781	,000	,000
Y2.3	,000	,000	,000	,000	,000	,761
Y2.2	,000	,000	,000	,000	,000	,746
Y2.1	,000	,000	,000	,000	,000	,654
Z1.3	,000	,000	,000	,730	,000	,000
Z1.2	,000	,000	,000	,728	,000	,000
Z1.1	,000	,000	,000	,884	,000	,000
X3.4	,538	,000	,000	,000	,000	,000
Y1.3	,000	,000	,000	,000	,679	,000
X3.1	,702	,000	,000	,000	,000	,000
X3.2	,760	,000	,000	,000	,000	,000
X3.3	,578	,000	,000	,000	,000	,000
X2.1	,000	,655	,000	,000	,000	,000
X2.2	,000	,680	,000	,000	,000	,000
X2.3	,000	,659	,000	,000	,000	,000
X2.4	,000	,543	,000	,000	,000	,000
X1.1	,000	,000	,675	,000	,000	,000
X1.2	,000	,000	,966	,000	,000	,000
X1.3	,000	,000	,453	,000	,000	,000

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	AIK	Pendidikan Non_Formal	Pendidikan Formal	Intellectual Capital_Z	Perilaku Kerja_Y1	Kinerja
Intellectual_Capital	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Perilaku_Kerja	,316	,085	,100	,000	,000	,000
Kinerja	,658	,103	,122	,198	,000	,000
Y1.1	,857	,085	,100	,390	,000	,000
Y1.2	,763	,075	,089	,348	,000	,000

	AIK	Pendidikan Non_Formal	Pendidikan Formal	Intellectual Capital_Z	Perilaku Kerja_Y1	Kinerja
Z1.4	,724	,194	,230	,000	,000	,000
Y2.3	,571	,089	,106	,412	,440	,000
Y2.2	,658	,103	,122	,475	,507	,000
Y2.1	,575	,090	,106	,414	,442	,000
Z1.3	,734	,197	,233	,000	,000	,000
Z1.2	,752	,201	,239	,000	,000	,000
Z1.1	,808	,217	,257	,000	,000	,000
X3.4	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Y1.3	,651	,064	,076	,297	,000	,000
X3.1	,000	,000	,000	,000	,000	,000
X3.2	,000	,000	,000	,000	,000	,000
X3.3	,000	,000	,000	,000	,000	,000
X2.1	,000	,000	,000	,000	,000	,000
X2.2	,000	,000	,000	,000	,000	,000
X2.3	,000	,000	,000	,000	,000	,000
X2.4	,000	,000	,000	,000	,000	,000
X1.1	,000	,000	,000	,000	,000	,000
X1.2	,000	,000	,000	,000	,000	,000
X1.3	,000	,000	,000	,000	,000	,000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	AIK	Pendidikan Non_Formal	Pendidikan Formal	Intellectual Capital_Z	Perilaku Kerja_Y1	Kinerja
Intellectual_Capital	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Perilaku_Kerja	,288	,081	,128	,000	,000	,000
Kinerja	,601	,099	,156	,257	,000	,000
Y1.1	,610	,063	,100	,395	,000	,000
Y1.2	,575	,060	,094	,373	,000	,000
Z1.4	,444	,125	,197	,000	,000	,000
Y2.3	,457	,075	,119	,469	,386	,000
Y2.2	,448	,073	,116	,460	,378	,000
Y2.1	,393	,064	,102	,404	,332	,000
Z1.3	,415	,117	,184	,000	,000	,000
Z1.2	,414	,116	,184	,000	,000	,000
Z1.1	,502	,141	,223	,000	,000	,000
X3.4	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Y1.3	,531	,055	,087	,344	,000	,000
X3.1	,000	,000	,000	,000	,000	,000
X3.2	,000	,000	,000	,000	,000	,000
X3.3	,000	,000	,000	,000	,000	,000
X2.1	,000	,000	,000	,000	,000	,000
X2.2	,000	,000	,000	,000	,000	,000
X2.3	,000	,000	,000	,000	,000	,000
X2.4	,000	,000	,000	,000	,000	,000
X1.1	,000	,000	,000	,000	,000	,000
X1.2	,000	,000	,000	,000	,000	,000

	AIK	Pendidikan Non_Formal	Pendidikan Formal	Intellectual Capital_Z	Perilaku Kerja_Y1	Kinerja
X1.3	,000	,000	,000	,000	,000	,000

Modification Indices (Group number 1 - Default model)

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
z3 <--> Pendidikan_Non-Formal	4,258	,018
z3 <--> z2	4,495	-,015
e17 <--> z1	4,644	,024
e17 <--> z3	4,248	-,019
e21 <--> z1	4,524	-,023
e14 <--> e16	5,604	-,031
e14 <--> e15	5,904	,036
e13 <--> AIK	5,807	,031
e13 <--> Pendidikan_Non_Formal	5,033	-,029
e13 <--> e15	4,635	-,033
e13 <--> e14	7,551	-,049
e12 <--> e13	7,724	,035
e11 <--> Pendidikan_Non_Formal	6,166	,026
e11 <--> Pendidikan_Formal	8,800	-,043
e11 <--> z3	4,941	,022
e11 <--> e19	13,194	,048
e11 <--> e13	4,147	-,030
e18 <--> e21	4,234	,019
e8 <--> Pendidikan_Formal	5,885	,036
e8 <--> e21	5,961	,026
e8 <--> e19	7,105	-,036
e10 <--> e13	4,654	,038
e4 <--> e21	5,849	,026
e5 <--> e17	4,762	-,027
e5 <--> e15	5,659	,033
e6 <--> AIK	4,078	-,025
e6 <--> e19	4,502	,034
e6 <--> e13	5,423	-,042
e7 <--> AIK	10,977	,032
e7 <--> e11	4,673	,025
e7 <--> e5	7,981	-,037
e1 <--> z1	4,831	-,028
e1 <--> e11	4,292	-,025
e1 <--> e4	4,596	,027
e3 <--> AIK	6,196	,040
e3 <--> e19	5,899	,051
e3 <--> e13	16,441	,095
e3 <--> e10	5,406	,052

Variances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
--	------	------------

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
Y1.2 <--- X2.2	4,663	-,116
Y2.3 <--- X3.1	5,017	,123
Y2.3 <--- X2.1	7,644	,158
Y2.3 <--- X2.4	5,255	,150
Y2.1 <--- X3.4	10,732	,265
Z1.3 <--- X2.3	4,038	,134
Z1.2 <--- X3.3	4,792	,162
Z1.2 <--- X1.3	11,269	,198
X3.4 <--- Pendidikan_Formal	4,309	-,134
X3.4 <--- Y2.1	8,932	,179
X3.4 <--- X1.1	8,106	-,174
X3.4 <--- X1.3	4,970	-,105
X3.1 <--- Y2.1	4,232	-,126
X3.1 <--- X1.1	5,633	,149
X3.3 <--- X1.3	5,499	,131
X2.2 <--- X2.4	5,274	-,196
X2.4 <--- AIK	4,758	,201
X2.4 <--- Y2.3	5,417	,158
X2.4 <--- X3.4	8,089	,199
X2.4 <--- X3.3	4,181	,118
X2.4 <--- X1.1	4,487	-,126
X1.1 <--- Z1.1	4,774	-,122
X1.1 <--- X3.4	5,335	-,172
X1.3 <--- AIK	8,790	,446
X1.3 <--- Pendidikan_Non_Formal	4,098	,295
X1.3 <--- Perilaku_Kerja_Y1	5,407	,312
X1.3 <--- Y1.1	6,970	,260
X1.3 <--- Y2.1	6,591	,243
X1.3 <--- Z1.2	13,438	,279
X1.3 <--- X3.1	6,679	,256
X1.3 <--- X3.2	7,951	,296
X1.3 <--- X3.3	11,548	,319

Minimization History (Default model)

Iteration		Negative eigenvalues	Condition #	Smallest eigenvalue	Diameter	F	NTries	Ratio
0	e	13		-,555	9999,000	1594,525	0	9999,000
1	e	9		-,148	2,409	881,932	19	,556
2	e*	1		-,007	1,271	542,184	4	,820
3	e	0	127,450		,851	382,776	5	,864
4	e	0	259,580		,692	341,728	2	,000
5	e	0	231,095		,502	325,339	1	1,101

Iteration		Negative eigenvalues	Condition #	Smallest eigenvalue	Diameter	F	NTries	Ratio
6	e	0	248,941		,152	323,959	1	1,060
7	e	0	256,486		,026	323,933	1	1,014
8	e	0	257,533		,001	323,933	1	1,000

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	52	323,933	179	,000	1,810
Saturated model	231	,000	0		
Independence model	21	1575,892	210	,000	7,504

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,022	,825	,774	,639
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,099	,267	,193	,242

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,794	,759	,896	,876	,894
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,852	,677	,762
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	144,933	98,441	199,266
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1365,892	1243,403	1495,823

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	2,234	1,000	,679	1,374

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	10,868	9,420	8,575	10,316

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,075	,062	,088	,002
Independence model	,212	,202	,222	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	427,933	446,535	583,081	635,081
Saturated model	462,000	544,634	1151,213	1382,213
Independence model	1617,892	1625,404	1680,548	1701,548

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	2,951	2,631	3,326	3,080
Saturated model	3,186	3,186	3,186	3,756
Independence model	11,158	10,313	12,054	11,210

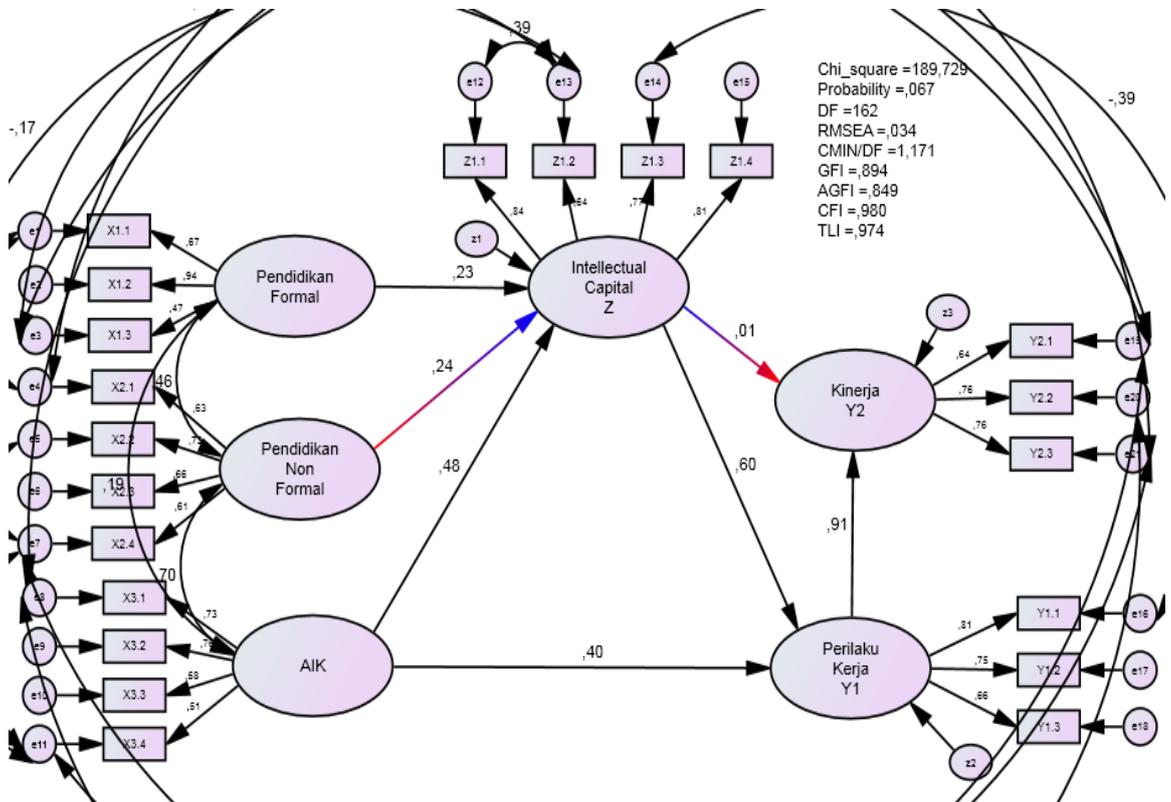
HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	95	102
Independence model	23	24

Execution time summary

Minimization: ,046
 Miscellaneous: 1,373
 Bootstrap: ,000
 Total: 1,419

Lampiran 8 : Pengujian Model



Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Intellectual_Capital_Z <--- Pendidikan_Non_Formal	,294	,186	1,578	,115	
Intellectual_Capital_Z <--- AIK	,650	,188	3,462	***	
Intellectual_Capital_Z <--- Pendidikan_Formal	,227	,091	2,495	,013	
Perilaku_Kerja_Y1 <--- AIK	,465	,127	3,659	***	
Perilaku_Kerja_Y1 <--- Intellectual_Capital_Z	,504	,095	5,285	***	
Kinerja_Y2 <--- Perilaku_Kerja_Y1	,895	,319	2,804	,005	
Kinerja_Y2 <--- Intellectual_Capital_Z	,007	,251	,029	,977	
X1.3 <--- Pendidikan_Formal	,637	,119	5,356	***	
X1.2 <--- Pendidikan_Formal	1,000				
X1.1 <--- Pendidikan_Formal	,693	,102	6,830	***	

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X2.4	<--- Pendidikan_Non_Formal	,642	,117	5,491	***	
X2.3	<--- Pendidikan_Non_Formal	,948	,141	6,742	***	
X2.2	<--- Pendidikan_Non_Formal	1,000				
X2.1	<--- Pendidikan_Non_Formal	,760	,115	6,586	***	
Y1.3	<--- Perilaku_Kerja_Y1	,704	,085	8,263	***	
X3.3	<--- AIK	,853	,130	6,582	***	
X3.2	<--- AIK	1,000				
X3.1	<--- AIK	1,022	,124	8,274	***	
X3.4	<--- AIK	,609	,103	5,890	***	
Z1.1	<--- Intellectual_Capital_Z	1,000				
Z1.2	<--- Intellectual_Capital_Z	,848	,080	10,636	***	
Z1.3	<--- Intellectual_Capital_Z	1,006	,096	10,499	***	
Y2.1	<--- Kinerja_Y2	,831	,112	7,425	***	
Y2.2	<--- Kinerja_Y2	1,000				
Y2.3	<--- Kinerja_Y2	,844	,096	8,775	***	
Z1.4	<--- Intellectual_Capital_Z	,977	,084	11,583	***	
Y1.2	<--- Perilaku_Kerja_Y1	,862	,091	9,450	***	
Y1.1	<--- Perilaku_Kerja_Y1	1,000				

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Intellectual_Capital_Z <--- Pendidikan_Non_Formal	,238
Intellectual_Capital_Z <--- AIK	,479
Intellectual_Capital_Z <--- Pendidikan_Formal	,229
Perilaku_Kerja_Y1 <--- AIK	,405
Perilaku_Kerja_Y1 <--- Intellectual_Capital_Z	,595
Kinerja_Y2 <--- Perilaku_Kerja_Y1	,915
Kinerja_Y2 <--- Intellectual_Capital_Z	,009
X1.3 <--- Pendidikan_Formal	,473
X1.2 <--- Pendidikan_Formal	,945
X1.1 <--- Pendidikan_Formal	,673
X2.4 <--- Pendidikan_Non_Formal	,607
X2.3 <--- Pendidikan_Non_Formal	,656
X2.2 <--- Pendidikan_Non_Formal	,734
X2.1 <--- Pendidikan_Non_Formal	,627
Y1.3 <--- Perilaku_Kerja_Y1	,658
X3.3 <--- AIK	,580
X3.2 <--- AIK	,761

			Estimate
X3.1	<--- AIK		,735
X3.4	<--- AIK		,507
Z1.1	<--- Intellectual_Capital_Z		,843
Z1.2	<--- Intellectual_Capital_Z		,641
Z1.3	<--- Intellectual_Capital_Z		,769
Y2.1	<--- Kinerja_Y2		,638
Y2.2	<--- Kinerja_Y2		,762
Y2.3	<--- Kinerja_Y2		,765
Z1.4	<--- Intellectual_Capital_Z		,813
Y1.2	<--- Perilaku_Kerja_Y1		,745
Y1.1	<--- Perilaku_Kerja_Y1		,814

Covariances: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Pendidikan_Formal	<--> Pendidikan_Non_Formal		,089	,021	4,174	***	
Pendidikan_Non_Formal	<--> AIK		,099	,019	5,080	***	
Pendidikan_Formal	<--> AIK		,034	,018	1,939	,052	
e3	<--> e13		,086	,022	3,841	***	
e12	<--> e13		,060	,016	3,658	***	
e7	<--> e5		-,048	,014	-3,570	***	
e3	<--> e19		,057	,019	3,009	,003	
e8	<--> e19		-,036	,013	-2,791	,005	
e4	<--> e21		,032	,011	3,043	,002	
e11	<--> e19		,046	,013	3,446	***	
e11	<--> e13		-,032	,013	-2,526	,012	
e7	<--> e11		,024	,010	2,289	,022	
e1	<--> e4		,028	,012	2,235	,025	
e1	<--> e11		-,025	,011	-2,225	,026	
e17	<--> z3		-,034	,012	-2,840	,005	
e7	<--> e21		,022	,009	2,358	,018	
e16	<--> z3		-,046	,012	-3,668	***	
e8	<--> e20		-,030	,012	-2,447	,014	
e6	<--> z1		,017	,016	1,079	,281	
e14	<--> e16		-,046	,013	-3,535	***	

Correlations: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
Pendidikan_Formal	<--> Pendidikan_Non_Formal		,458
Pendidikan_Non_Formal	<--> AIK		,700
Pendidikan_Formal	<--> AIK		,193
e3	<--> e13		,299
e12	<--> e13		,391
e7	<--> e5		-,399
e3	<--> e19		,244
e8	<--> e19		-,264
e4	<--> e21		,300

			Estimate
e11	<-->	e19	,304
e11	<-->	e13	-,175
e7	<-->	e11	,193
e1	<-->	e4	,199
e1	<-->	e11	-,179
e17	<-->	z3	-,688
e7	<-->	e21	,230
e16	<-->	z3	-1,000
e8	<-->	e20	-,261
e6	<-->	z1	,127
e14	<-->	e16	-,387

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Pendidikan_Formal	,241	,042	5,730	***	
Pendidikan_Non_Formal	,156	,035	4,497	***	
AIK	,129	,026	5,014	***	
z1	,097	,021	4,672	***	
z2	,025	,010	2,479	,013	
z3	,024	,017	1,391	,164	
e3	,339	,042	8,124	***	
e2	,029	,028	1,036	,300	
e1	,140	,021	6,547	***	
e7	,110	,016	6,921	***	
e6	,185	,026	7,219	***	
e5	,133	,023	5,736	***	
e4	,139	,019	7,461	***	
e10	,185	,024	7,757	***	
e9	,094	,015	6,342	***	
e8	,115	,018	6,538	***	
e18	,110	,014	8,041	***	
e11	,138	,017	8,111	***	
e12	,097	,015	6,254	***	
e13	,244	,031	7,988	***	
e14	,166	,024	7,017	***	
e19	,164	,022	7,520	***	
e20	,117	,019	6,322	***	
e21	,082	,013	6,488	***	
e15	,116	,017	6,775	***	
e17	,101	,014	7,087	***	
e16	,086	,015	5,895	***	

Matrices (Group number 1 - Default model)

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	AIK	Pendidikan Non_Formal	Pendidikan Formal	Intellectual Capital_Z	Perilaku Kerja_Y1	Kinerja
Intellectual_Capital	,650	,294	,227	,000	,000	,000
Perilaku_Kerja	,792	,148	,114	,504	,000	,000
Kinerja	,714	,135	,104	,458	,895	,000
Y1.1	,792	,148	,114	,504	1,000	,000
Y1.2	,683	,128	,099	,434	,862	,000
Z1.4	,635	,287	,222	,977	,000	,000
Y2.3	,603	,114	,088	,387	,756	,844
Y2.2	,714	,135	,104	,458	,895	1,000
Y2.1	,593	,112	,087	,381	,744	,831
Z1.3	,654	,295	,228	1,006	,000	,000
Z1.2	,551	,249	,193	,848	,000	,000
Z1.1	,650	,294	,227	1,000	,000	,000
X3.4	,609	,000	,000	,000	,000	,000
Y1.3	,558	,104	,081	,355	,704	,000
X3.1	1,022	,000	,000	,000	,000	,000
X3.2	1,000	,000	,000	,000	,000	,000
X3.3	,853	,000	,000	,000	,000	,000
X2.1	,000	,760	,000	,000	,000	,000
X2.2	,000	1,000	,000	,000	,000	,000
X2.3	,000	,948	,000	,000	,000	,000
X2.4	,000	,642	,000	,000	,000	,000
X1.1	,000	,000	,693	,000	,000	,000
X1.2	,000	,000	1,000	,000	,000	,000
X1.3	,000	,000	,637	,000	,000	,000

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	AIK	Pendidikan Non_Formal	Pendidikan Formal	Intellectual Capital_Z	Perilaku Kerja_Y1	Kinerja
Intellectual_Capital	,479	,238	,229	,000	,000	,000
Perilaku_Kerja	,690	,142	,137	,595	,000	,000
Kinerja	,635	,132	,127	,553	,915	,000
Y1.1	,562	,115	,111	,485	,814	,000
Y1.2	,514	,106	,102	,444	,745	,000
Z1.4	,389	,194	,186	,813	,000	,000
Y2.3	,486	,101	,097	,423	,700	,765
Y2.2	,484	,100	,097	,422	,697	,762
Y2.1	,405	,084	,081	,353	,583	,638
Z1.3	,368	,183	,176	,769	,000	,000
Z1.2	,307	,153	,147	,641	,000	,000
Z1.1	,404	,201	,193	,843	,000	,000
X3.4	,507	,000	,000	,000	,000	,000
Y1.3	,454	,093	,090	,392	,658	,000
X3.1	,735	,000	,000	,000	,000	,000
X3.2	,761	,000	,000	,000	,000	,000
X3.3	,580	,000	,000	,000	,000	,000
X2.1	,000	,627	,000	,000	,000	,000

	AIK	Pendidikan Non_Formal	Pendidikan Formal	Intellectual Capital_Z	Perilaku Kerja_Y1	Kinerja
X2.2	,000	,734	,000	,000	,000	,000
X2.3	,000	,656	,000	,000	,000	,000
X2.4	,000	,607	,000	,000	,000	,000
X1.1	,000	,000	,673	,000	,000	,000
X1.2	,000	,000	,945	,000	,000	,000
X1.3	,000	,000	,473	,000	,000	,000

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	AIK	Pendidikan Non_Formal	Pendidikan Formal	Intellectual Capital_Z	Perilaku Kerja_Y1	Kinerja
Intellectual_Capital	,650	,294	,227	,000	,000	,000
Perilaku_Kerja	,465	,000	,000	,504	,000	,000
Kinerja	,000	,000	,000	,007	,895	,000
Y1.1	,000	,000	,000	,000	1,000	,000
Y1.2	,000	,000	,000	,000	,862	,000
Z1.4	,000	,000	,000	,977	,000	,000
Y2.3	,000	,000	,000	,000	,000	,844
Y2.2	,000	,000	,000	,000	,000	1,000
Y2.1	,000	,000	,000	,000	,000	,831
Z1.3	,000	,000	,000	1,006	,000	,000
Z1.2	,000	,000	,000	,848	,000	,000
Z1.1	,000	,000	,000	1,000	,000	,000
X3.4	,609	,000	,000	,000	,000	,000
Y1.3	,000	,000	,000	,000	,704	,000
X3.1	1,022	,000	,000	,000	,000	,000
X3.2	1,000	,000	,000	,000	,000	,000
X3.3	,853	,000	,000	,000	,000	,000
X2.1	,000	,760	,000	,000	,000	,000
X2.2	,000	1,000	,000	,000	,000	,000
X2.3	,000	,948	,000	,000	,000	,000
X2.4	,000	,642	,000	,000	,000	,000
X1.1	,000	,000	,693	,000	,000	,000
X1.2	,000	,000	1,000	,000	,000	,000
X1.3	,000	,000	,637	,000	,000	,000

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	AIK	Pendidikan Non_Formal	Pendidikan Formal	Intellectual Capital_Z	Perilaku Kerja_Y1	Kinerja
Intellectual_Capital	,479	,238	,229	,000	,000	,000
Perilaku_Kerja	,405	,000	,000	,595	,000	,000
Kinerja	,000	,000	,000	,009	,915	,000
Y1.1	,000	,000	,000	,000	,814	,000
Y1.2	,000	,000	,000	,000	,745	,000
Z1.4	,000	,000	,000	,813	,000	,000
Y2.3	,000	,000	,000	,000	,000	,765
Y2.2	,000	,000	,000	,000	,000	,762
Y2.1	,000	,000	,000	,000	,000	,638
Z1.3	,000	,000	,000	,769	,000	,000

	AIK	Pendidikan Non_Formal	Pendidikan Formal	Intellectual Capital_Z	Perilaku Kerja_Y1	Kinerja
Z1.2	,000	,000	,000	,641	,000	,000
Z1.1	,000	,000	,000	,843	,000	,000
X3.4	,507	,000	,000	,000	,000	,000
Y1.3	,000	,000	,000	,000	,658	,000
X3.1	,735	,000	,000	,000	,000	,000
X3.2	,761	,000	,000	,000	,000	,000
X3.3	,580	,000	,000	,000	,000	,000
X2.1	,000	,627	,000	,000	,000	,000
X2.2	,000	,734	,000	,000	,000	,000
X2.3	,000	,656	,000	,000	,000	,000
X2.4	,000	,607	,000	,000	,000	,000
X1.1	,000	,000	,673	,000	,000	,000
X1.2	,000	,000	,945	,000	,000	,000
X1.3	,000	,000	,473	,000	,000	,000

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	AIK	Pendidikan Non_Formal	Pendidikan Formal	Intellectual Capital_Z	Perilaku Kerja_Y1	Kinerja
Intellectual_Capital	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Perilaku_Kerja	,328	,148	,114	,000	,000	,000
Kinerja	,714	,135	,104	,451	,000	,000
Y1.1	,792	,148	,114	,504	,000	,000
Y1.2	,683	,128	,099	,434	,000	,000
Z1.4	,635	,287	,222	,000	,000	,000
Y2.3	,603	,114	,088	,387	,756	,000
Y2.2	,714	,135	,104	,458	,895	,000
Y2.1	,593	,112	,087	,381	,744	,000
Z1.3	,654	,295	,228	,000	,000	,000
Z1.2	,551	,249	,193	,000	,000	,000
Z1.1	,650	,294	,227	,000	,000	,000
X3.4	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Y1.3	,558	,104	,081	,355	,000	,000
X3.1	,000	,000	,000	,000	,000	,000
X3.2	,000	,000	,000	,000	,000	,000
X3.3	,000	,000	,000	,000	,000	,000
X2.1	,000	,000	,000	,000	,000	,000
X2.2	,000	,000	,000	,000	,000	,000
X2.3	,000	,000	,000	,000	,000	,000
X2.4	,000	,000	,000	,000	,000	,000
X1.1	,000	,000	,000	,000	,000	,000
X1.2	,000	,000	,000	,000	,000	,000
X1.3	,000	,000	,000	,000	,000	,000

Lampiran 8 : Surat Izin Penelitian

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
KOORDINASI PERGURUAN TINGGI SWASTA
WILAYAH IX

Jl. Bung KM. 09 Tamalanrea Makassar-Sulawesi Selatan
Telp. (0411) 586201-596202 Fax. (0411) 586241
Website: www.kopertis9.or.id

Nomor : 461/K9/KT.03/2016 02 Februari 2016
Lamp : -
Hal : Surat Rekomendasi

Kepada Yth:
Direktur Pascasarjana Universitas Airlangga
di-
T e m p a t

Menindak lanjuti surat Saudara Wadir I Bidang Akademik Program Pascasarjana Universitas Airlangga Nomor :91/UN3.1.15/PPd/2016, tanggal 19 Januari 2016.

Yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : Prof.Dr.Ir.Hj.Andi Niartiningih,MP
Jabatan : Koordinator Kopertis Wilayah IX Sulawesi

memberikan rekomendasi kepada yang namanya tercantum dibawah ini:

N a m a : Edi Jusriadi, MM
N I M : 091417067304
Tahun Masuk : 2014/2015
Program Studi : Pengembangan Sumber Daya Manusia
Judul Disertasi : Peran Intellectual Capital Dalam Mendukung Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Sulawesi Selatan.

Untuk melakukan penelitian dalam rangka penulisan *disertasi* sebagai salah satu persyaratan penyelesaian jenjang pendidikan S3 (Doktor) pada Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Koordinator,



Prof.Dr.Ir.Hj.Andi Niartiningih,MP
NIP: 19611201 198703 02 002

Tembusan Yth:
1.Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi;
2.Direktur Kemahasiswaan Ditjen Dikti.

Lampiran :461/K9/KT.03/2016
Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM) Sulawesi Selatan

No	Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM)	Kab/Kota
1	Universitas Muhammadiyah Makassar	Makassar
2	Universitas Muhammadiyah Pare-Pare	Pare-Pare
3	STKIP Muhammadiyah Bone	Bone
4	STKIP Muhammadiyah Bulukumba	Bulukumba
5	STKIP Muhammadiyah Enrekang	Enrekang
6	STKIP Muhammadiyah Sidrap/rappang	Sidrap
7	STKIP Muhammadiyah Barru	Barru
8	STIE Muhammadiyah Palopo	Palopo
9	STISIP Muhammadiyah Rappang	Sidrap
10	STIP Muhammadiyah Sinjai	Sinjai
11	STISIP Muhammadiyah Sinjai	Sinjai
12	STIKES Muhammadiyah Sidrap	Sidrap
13	AKPER Muhammadiyah Makassar	Makassar
14	AKBID Muhammadiyah Makassar	Makassa
15	AKBID Muhammadiyah Palopo	Palopo
16	AKTEK Elektromedik Muhammadiyah Makassar	Makassar
17	AKTEK Radiodiagnostik & Radioterapi Muhammadiyah Makassar	Makassar
18	Akademi Analis Kesehatan Muhammadiyah Makassar	Makassar
19	Akademi Kesehatan Lingkungan Muhammadiyah Makassar	Makassar

Koordinator,



Prof. Dr. Ir. Hj. Andi Niartingsih, M.Pd
NIP: 1961120119870302002

Tembusan Yth:

1. Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi;
2. Direktur Kemahasiswaan Ditjen Dikti.

Lampiran 9 : Curriculum Vitea

CURRICULUM VITAE

A. Identitas Diri



Nama	Edi Jusriadi, SE, MM
Tempat & Tanggal Lahir	Bontonyeleng, 22 Februari 1979
Alamat Rumah	Amaliah Residence Blok E1 No. 7 Jenetallasa Kab. Gowa Sul-Sel
Pekerjaan	Dosen Univ. Muhammadiyah Makassar
Alamat Kantor	Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar
Alamat Email	edipsdm@gmail.com
Istri	Hartati, SE
Anak	1. Zaahirah Humaera Jushar 2. Zafira Auni Jushar

B. Riwayat Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Tempat/Institusi
SD	SDN. 40 Bukit Harapan Kab. Bulukumba
SMP	SMP Negeri 6 Bukit Harapan Kab. Bulkumba
SMK	SMK Negeri 1 Kab. Bantaeng
S1	Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
Akta IV	FKIP, Universitas Muhammadiyah Makassar
S2	Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
S3	PSDM Universitas Airlangga Surabaya

C. Pengalaman Penelitian dalam 5 Tahun Terakhir

Tahun	Topik/Judul Penelitian	Sumber Dana
2011	Pengaruh Faktor Motivasi terhadap Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana	Unismuh Makassar
2012	Startegi PT Indofood Sukses Makmur Cabang Makassar dalam Meningkatkan Volume Penjualan	Unismuh Makassar
2013	Kajian Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Di Kabupaten Bulukumba	Pemkab Bulukumba & Unismuh Makassar
2014	Pengaruh Faktor Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Univ. Muhammadiyah Makassar	Hibah Dikti
2015	Manajemen dan Model Pengembangan Bank Syariah yang Berbasis Kearifan Lokal Masyarakat Kabupaten Bulukumba	Hibah Dikti
2015	Analisis Situasi TB di Kabupaten Gowa Sul-Sel	Community TB Care' AISYIYAH dan Majelis Dikti Muhammadiyah
2017	Model Pengembangan Intellectual Capital Dosen PTM di Sulawesi Selatan	Hibah Ristekdikti

D. Pengalaman PKM dalam 5 Tahun Terakhir

No	Tahun	Judul Pengabdian	Sumber Dana
1.	2013	Pendampingan : “Pengembangan Kapasitas Usaha Nasabah Permodalan Nasional Madani Cab. Makassar”.	Permodalan Nasional Madani (PNM) Cab. Makassar
2.	2016	Pemberdayaan Berbasis Komunitas Bidang Usaha Kerajinan dan Percetakan di Kecamatan Kindang Kabupaten Bulukumba	Unismuh Makassar
3.	2016	Database Kependudukan Berbasis Website Desa (Di Desa Bukit Harapan Kabupaten Bulukumba)	Hibah Dikti

E. Pengalaman Penulisan Artikel Ilmiah dalam Jurnal dalam 3 Tahun Terakhir

Nama Penulis	Tahun Terbit	Judul Artikel	Nama Berkala	Volume & Halaman
Edi Jusriadi	2011	Pengaruh Faktor Motivasi terhadap Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana	Jurnal Ekonomi Balance	ISSN 1858-21192, Vol. 7 No.2 Mei-Agustus 2011
Edi Jusriadi	2012	Startegi PT Indofood Sukses Makmur Cabang Makassar dalam Meningkatkan Volume Penjualan	Jurnal Ilmiah Prospek Kopertis IX.	Vol. XIV, Ed. 2, April 2012. ISSN 0852-8780
Edi Jusriadi	2013	Kajian Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Di Kabupaten Bulukumba S1	Jurnal Competitiveness Pasca Sarjana MM	ISSN 1978-3035, Vol. 3 No.2, (Juli Desember 2013)
Edi Jusriadi	2014	Pengaruh Faktor Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Univ. Muhammadiyah Makassar	Jurnal Ekonomi Balance	ISSN 1858-21192, Vol. 10 No.2 Mei-Agustus 2014
Edi Jusriadi	2016	Pengaruh Pendidikan Formal, Pendidikan Non-Formal dan Pendidikan Nilai AI-Kemuhammadiyaan Terhadap Intellectual Capital Dosen PTM	Europea American Juornals	Training and Development (ECRTD)

F. Pengalaman Penulisan Buku dalam 3 Tahun Terakhir

No	Judul Buku	ISBN	Tahun	Jumlah Halaman	Penerbit
1.	Urgensi Manajemen	978-602-8187-37-4	2012	80	Lembaga Perpus Unismuh Makassar
2.	Manajemen (Perspektif Syariah dan Konvensional)	978-602-8187-50-3	2015	144	Lembaga Perpus Unismuh Makassar

Makassar, 23 Februari 2017

Penulis,

Edi Jusriadi, SE, MM
NBM : 1038166