

PENGARUH MODAL INTELEKTUAL DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JAYA BRAVO

Dika Wahyudin ¹⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Muhammad Kausar Maulana ²⁾

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email : kausarmaulana@unkris.ac.id

Abstract: *The research objective was to determine the effect of intellectual capital and leadership on the performance of employees at PT. Jaya Bravo. In this study used 30 sample respondents. Methods of data analysis using simultaneous linear regression analysis techniques and partial linear regression. The results of the study concluded that there is a significant influence of intellectual capital and leadership on the performance of employees of PT. Jaya bravo, both simultaneous and partial.*

Keywords: *Intellectual capital, leadership and performance of employees*

PENDAHULUAN

Kinerja adalah pencapaian atas hasil atau tingkat keberhasilan seseorang yang dapat di ukur selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas atau target yang telah di tentukan. Sumber daya manusia memiliki peran penting terhadap sebuah perusahaan, oleh sebab itu perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Jaya Bravo adalah perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan material alam seperti pasir galunggung, pasir cimilaka, kayu manis dan batu split. PT. Jaya Bravo mulai beroperasi pada awal tahun 2012 dimana kantor pertama di dirikan di Bekasi, Jawa Barat. Bisnis lain PT. Jaya Bravo yaitu sebagai konsultan di bidang konstruksi dan pertambangan. Batu dan Pasir galunggung PT Jaya Bravo memiliki gudang di Bandung, Sukabumi, dan Tasik Malaya. Sedangkan kayu manis memiliki gudang di Sumatera Barat. PT. Jaya Bravo tidak menerapkan modal intelektual (*intelectual capital*) sebagai dasar untuk meningkatkan kinerja karyawan, hal tersebut terlihat kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan kurang memuaskan, pencapaian target KPI (*Key Performance Indicators*) saat penilaian kinerja karyawan berada dibawah 80%.

Berikut adalah data penilaian kinerja di PT. Jaya Bravo pada periode 2019 – 2020

Tabel 1: Rata – Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

Perilaku Kerja	2019			2020		
	Bobot (%)	Nilai Kinerja	Skor	Bobot (%)	Nilai Kinerja	Skor
1. Kualitas kerja	30%	85	25.5	30%	80	24
2. Ketepatan waktu	25%	80	20	25%	76	19
3. Inisiatif	25%	80	20	25%	78	19.5
4. Kemampuan	20%	84	16.8	20%	77	15.4



Jumlah	100%	82.3	100%	77.9
---------------	-------------	-------------	-------------	-------------

Sumber : Data diolah, 2022

Dari tabel 1, terlihat bahwa kondisi kinerja karyawan saat ini mengalami penurunan dari tahun 2019 sampai 2020 dari 82,3 menjadi 77,9.

Tabel 2: Standar Nilai Kinerja Karyawan

No	Nilai (%)	Kategori
1	91- ke atas	Sangat Baik
2	80-90	Baik
3	70-79	Cukup
4	61-69	Kurang
5	60 ke bawah	Buruk

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil kinerja pada tabel 2 hal ini berarti kinerja mengalami penurunan dan berada pada kategori cukup. Hasil penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan yang mengalami penurunan tertinggi yaitu pada kemampuan dan kualitas kerja. Hal tersebut dikarenakan adanya penurunan kemampuan berupa pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut menyimpulkan bahwa Peranan IC sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dalam jangka panjang akan mempengaruhi kinerja organisasi, karena IC dapat digunakan organisasi untuk menciptakan kinerja yang diharapkan oleh organisasi, dan juga sebagai salah satu alat untuk evaluasi kinerja karyawan untuk menciptakan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi ke depan.

Salah satu pendekatan yang digunakan dalam penilaian dan pengukuran aset tidak berwujud tersebut adalah modal intelektual. Praktik penerapan modal intelektual selama ini belum banyak yang memperhatikan *human capital*, *structural capital*, dan *customer capital*, padahal ketiganya menjadi komponen utama dalam pembangunan modal intelektual perusahaan (Sawarjuwono dan Kadir, 2013).

Kinerja karyawan akan mencapai hasil yang maksimal apabila didukung dengan modal intelektual yang dimiliki. Maka setiap karyawan diharapkan untuk dapat secara terus menerus menggali pengetahuannya dan mendalami hal – hal yang bisa di *explore* di perusahaan. Sehingga setiap karyawan merasa memiliki peran untuk meningkatkan organisasi. Modal intelektual diharapkan akan mampu merefleksikan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Tanpa kinerja karyawan yang optimal mustahil kinerja perusahaan akan tercapai dengan baik. Oleh karena itu pihak manajemen harus bisa berupaya meningkatkan kinerja karyawan dengan membangun dan mengembangkan modal intelektual.

Selain modal intelektual sebagai salah satu faktor meningkatkan kinerja karyawan, ada faktor lain yaitu kepemimpinan yang menjadi faktor penentu meningkatnya kinerja dan kesuksesan perusahaan. Kepemimpinan yang belum sempurna atau belum kuat tidak akan dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Dimana pada PT. Jaya Bravo belum adanya penerapan sikap atau gaya kepemimpinan yang mampu mendorong karyawan untuk memberikan kinerja yang optimal. Sehingga, PT. Jaya Bravo perlu memperhatikan gaya kepemimpinan karena fungsi atas kepemimpinan memainkan peranan yang amat penting, bahkan bisa dikatakan sangat menentukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Stoner dan Handoko (2016) kepemimpinan



merupakan suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan, kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya, menumbuhkan motivasi kerja karyawan, kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh modal intelektual dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Bravo”

LANDASAN TEORI

Modal Intelektual

Modal intelektual (*Intellectual Capital*) merupakan aset tidak berwujud dan sulit untuk diteliti maupun diukur secara langsung. Sampai saat ini definisi mengenai modal intelektual seringkali dimaknai secara berbeda oleh para ahli. Moehariono (2012), mengatakan bahwa modal intelektual adalah pengetahuan (*knowledge*) dan kemampuan (*ability*) yang dimiliki oleh suatu kolektivitas sosial, seperti sebuah organisasi komunitas intelektual, atau praktik profesional serta *intellectual capital* mewakili sumber daya yang bernilai tinggi dan berkemampuan untuk bertindak yang didasarkan pada pengetahuan”. Menurut Bontis (2013), modal intelektual adalah suatu sumber daya organisasi tidak berwujud, dan biasanya diklasifikasikan menjadi modal manusia, modal struktural dan modal hubungan.

Konsep tripartit modal intelektual menyatakan bahwa meskipun individu yang menghasilkan, mempertahankan, dan menggunakan pengetahuan (*human capital*), pengetahuan ini dikembangkan melalui interaksi di antara karyawan (*social capital*) untuk menghasilkan pengetahuan institusional yang dimiliki organisasi (*organizational capital*). Menurut Baron *et al.*, (2013) dalam Katili, *et al* (2016). terdapat tiga unsur modal intelektual yang dapat diterjemahkan dalam tiga aspek pengukuran aset tidak berwujud (*intangible assets*) yang terdiri dari modal manusia (*human capital*), modal sosial (*social capital*), dan modal organisasi (*organizational capital*).

Pengertian modal intelektual menurut Stewart (2010), modal intelektual adalah jumlah dari semua yang diketahui semua orang di perusahaan yang memberikan keunggulan kompetitif. Modal intelektual adalah materi intelektual-pengetahuan, informasi, kekayaan intelektual, pengalaman-yang dapat digunakan untuk menciptakan kekayaan.

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan tersebut sampai pada pemahaman penulis bahwa modal intelektual merupakan modal utama yang berasal dari pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh suatu organisasi, termasuk keterampilan, dan keahlian karyawan di dalamnya serta teknologi atau proses pentransformasian pengetahuan tersebut sehingga dapat berwujud aset intelektual yang akan membentuk modal lainnya yang bernilai tinggi yang dapat menciptakan nilai bagi sebuah perusahaan.

Modal skema intelektual menurut (Stewart 1998, Bontis 2000) dalam Sadalia (2016) menggambarkan tiga elemen yang sama, yaitu modal intelektual yang melekat pada manusia (*human capital*), modal intelektual yang melekat pada organisasi (*structural capital*), dan modal intelektual yang melekat pada hubungan dengan pihak eksternal (*customer capital*).

Modal intelektual dibagi dalam tiga pilar, yaitu: 1) Modal manusia mencakup pengetahuan dan pengalaman manusia yang terbawa ketempat kerja; Adapun indikator modal manusia diambil menurut pandangan Ganapathy (2019) adalah sebagai berikut:



a). Pengetahuan; Pengetahuan merupakan informasi yang diketahui dan dipahami seorang individu yang dimana informasi tersebut sudah melekat dalam benak seorang tersebut. b). Pengalaman; Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang yang diperoleh melalui peristiwa tertentu dalam periode tertentu. c). Kemampuan; Kemampuan merupakan kapasitas yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dan menguasai hal-hal yang akan dilakukan dalam suatu pekerjaan. d). Keterampilan; Keterampilan adalah kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, kreatifitas dalam melakukan sesuatu sehingga menghasilkan sesuatu yang memiliki nilai lebih dari pekerjaan tersebut. e). Kreativitas; Kreativitas merupakan suatu kemampuan untuk menciptakan hal-hal baru yang mana hal tersebut dapat berasal dari berbagai ide yang sudah ada atau menggabungkannya dan menghasilkan sesuatu yang baru. f). Inovasi; Inovasi adalah suatu perwujudan sesuatu yang baru ataupun merupakan pembaruan dari sesuatu yang telah ada sebelumnya. Inovasi terlahir seiring dengan munculnya permasalahan dan memberikan dampak yang sangat besar. 2) Modal structural merupakan alat merubah modal manusia menjadi perkembangan perusahaan. Seperti membangun data basis yang memungkinkan menghubungkan orang lain, belajar satu sama lain sehingga mensinergikan antar individu dalam organisasi. Indikator modal struktural menurut Ulum (2017) yaitu: a). Filosofi manajemen: bagian yang paling penting dari pengetahuan dan kepercayaan yang memberikan dasar yang luas untuk menetapkan pemecahan permasalahan manajerial. b). Budaya perusahaan: keyakinan, nilai, kepercayaan, dan norma bersamayang menjadi ciri perusahaan dan diikuti oleh anggota perusahaan. c). Manajemen proses: adalah rangkaian aktivitas perencanaan dan pengawasan kinerja suatu proses, terutama proses bisnis. d). Sistem informasi: kombinasi dari teknologi informasi dan aktivitas orang yang menggunakan teknologi itu untuk mendukung operasi dan manajemen. e). Sistem jaringan: sebuah jenis sistem operasi yang ditujukan untuk menangani jaringan. f). Hubungan keuangan: segala kegiatan atau aktivitas perusahaan yang berhubungan dengan bagaimana cara memperoleh pendanaan modal kerja, menggunakan atau mengalokasikan dana, dan mengelola aset yang dimiliki untuk mencapai tujuan utama perusahaan. 3) Modal pelanggan menurut Horibe (1997) yaitu perusahaan menjalin hubungan baik dengan pelanggan, memiliki data base untuk mendatangkan penghasilan bagi perusahaan. Indikator untuk mengukur modal pelanggan menurut Ulum (2017) yaitu: a). Merek (*brand*): tanda yang dikenakan oleh pengusaha sebagai tanda pengenal kepada masyarakat. b). Pelanggan: individu atau rumah tangga, perusahaan yang membeli barang atau jasa yang dihasilkan dalam ekonomi. c). Loyalitas pelanggan: kesetiaan seseorang atas suatu produk, baik barang maupun jasa tertentu. d). Nama perusahaan: nama dagang yang berlaku secara hukum.

Kepemimpinan

Menurut Robbins, (2015), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi kearah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Kepemimpinan adalah proses menggerakkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari anggota kelompok. Organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi serta menjadi teladan bagi para karyawannya. Kepemimpinan menurut



Pride, *et al* (2014), adalah kemampuan untuk memengaruhi orang lain, seorang pemimpin dapat menggunakan kekuatannya untuk mempengaruhi perilaku orang lain.

Menurut Sagala (2010), kepemimpinan merupakan motor penggerak dari semua sumber daya-sumber daya dan alat-alat (*resources*) yang tersedia bagi suatu organisasi. Sumber daya ini digolongkan kedalam dua golongan besar yaitu sumber daya manusia (*human resources*) dan sumber daya bukan manusia (*non human resources*). Menurut Rismayadi dan Maemunah, (2016), kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seorang pemimpin, mempengaruhi orang-orang lain untuk bekerjasama secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai apa yang diinginkan pemimpin.

Dari pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah representasi kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi serta menggerakkan bawahannya melalui komunikasi maupun perilaku sehingga terjadi perubahan yang positif dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut pendapat Mutamimah dalam Anikmah (2008), bahwa seorang pemimpin dapat mentransformasikan bawahannya melalui empat komponen yang terdiri dari: 1) Kepemimpinan karismatik (*charismatic leadership*); (kharismatik /pengaruh terhadap individu); Pemimpin tersebut mempunyai kekuasaan (*power*) dan pengaruh, karyawan dibangkitkan, sehingga mempunyai tingkat kepercayaan dan keyakinan. Pemimpin membangkitkan dan menyenangkan karyawannya dengan meyakinkan bahwa mereka mampu menyelesaikan sesuatu yang lebih besar dengan usaha ekstra. 2) Motivasi inspiratif (*inspirational motivation*); Pemimpin selalu memotivasi dan merangsang bawahannya dengan menyiapkan pekerjaan yang berarti dan menantang, antusiasme dan optimisme ditunjukkan. Pemimpin selalu mengkomunikasikan visi, misi dan harapan-harapan dengan tujuan agar bawahan mempunyai komitmen yang tinggi untuk mencapai tujuan. 3) Simulasi intelektual (*intellectual stimulation*); Pemimpin selalu menstimulasi bawahannya secara intelektual, sehingga mereka menjadi inovatif dan kreatif dalam menyelesaikan masalah dengan cara-cara yang baru. Selain itu, pemimpin mengajarkan dengan melihat kesulitan sebagai masalah yang harus diselesaikan dan memberikan penyelesaian masalah secara rasional. 4) Konsiderasi individual (*individualized consideration*); Pemimpin memberikan perhatian kepada karyawan secara individual, seperti: kebutuhan karyawan untuk berprestasi, memberikan gaji, memberi nasihat kepada karyawan sehingga karyawan dapat tumbuh dan berkembang.

Indikator-indikator kepemimpinan menurut Martoyo dalam Delti, (2015) diantaranya: 1) Kemampuan analitis; Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang. 2) Keterampilan berkomunikasi; Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi. 3) Keberanian; Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan padanya. 4) Kemampuan mendengar; Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saran-saran orang lain, terutama bawahan-bawahannya. 5) Ketegasan; Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian, sangat penting bagi seorang pemimpin.



Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2011), mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata kinerja pekarjaan (*job performance*) atau kinerja sebenarnya (*actual performance*) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2013), menyatakan bahwa kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun, tersebut dilakukan oleh sumber daya yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam melaksanakan kerjanya.

Menurut Fahmi (2018), "kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat orientasi laba (*profit oriented*) dan orientasi bukan laba (*non profit oriented*) yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Sinambela (2016), kinerja sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kemampuan dan motivasi saling menentukan satu sama lain dengan kinerja, artinya setinggi apapun tingkat kemampuan pegawai tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal bila dikerjakan dengan motivasi yang rendah, demikian juga sebaliknya.

Dari beberapa definisi kinerja karyawan yang diberikan oleh beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Produktivitas perusahaan akan rendah apabila kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut rendah, dan sebaliknya perusahaan akan menjadi produktif dan semakin berkembang jika kinerja karyawannya tinggi.

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017), bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu : 1) Kemampuan; Manusia pada dasarnya memiliki dua kemampuan yaitu kemampuan potensi dan kemampuan reality. Kemampuan reality merupakan penggabungan antara pengetahuan dan ketrampilan. Dalam dunia kerja, untuk dapat mencapai kinerja yang baik, pegawai, karyawan atau pekerja harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya. Misalnya karyawan bagian mesin harus mengetahui seluk beluk mesin otomotif begitu juga dengan karyawan dibagian keuangan harus mengetahui dan menguasai ilmu keuangan. 2) Motivasi; Setiap pegawai atau karyawan memiliki motivasi didalam dirinya untuk bekerja dalam mencapai tujuannya. Motivasi merupakan sebuah dorongan untuk melakukan aktivitas guna memperoleh atau mencapai tujuan. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang menggerakkan dirinya secara terarah untuk mencapai tujuannya kerjanya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Motivasi karyawan untuk bekerja biasanya terbentuk karena adanya alasan-alasan tertentu, misalnya untuk memperoleh gaji, hadiah, dan lain sebagainya.

Indikator kinerja karyawan didasarkan oleh pandangan Herman (2017), terdapat empat indikator yang berkaitan dengan kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut: 1) Kualitas kerja; Kualitas dari suatu produk atau jasa yang dihasilkan seseorang maupun kelompok sesuai dengan yang diminta oleh perusahaan/atasan/pelanggan. 2) Ketepatan waktu; Waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu produk/jasa sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan atau diminta perusahaan/pelanggan. 3) Inisiatif; Adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mendapatkan peluang, menemukan berbagai ide dan kemudian mengembangkannya, serta menemukan cara-cara baru yang dapat dilakukan dalam



memecahkan suatu permasalahan. 4) Kemampuan; Kemampuan adalah kapasitas pada diri seorang pegawai dalam melakukan berbagai tugas dalam pekerjaannya. Kemampuan kerja juga didasari oleh kecakapan, pengalaman dan kesungguhan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan padanya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data berupa angka yang kemudian data tersebut diolah untuk mendapatkan suatu informasi dibalik angka-angka tersebut (Martono, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Jaya Bravo yang berjumlah 30 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini didapat dengan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling* dengan *sampling* jenuh. Menurut Ghozali (2016) *sampling* jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. Melihat jumlah populasi penelitian ini sebanyak 30 orang maka semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Metode Analisis menggunakan regresi linier berganda dan sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner yang dapat dilihat dengan membandingkan r-hitung dengan r tabel. Untuk mengetahui valid tidak suatu instrumen penelitian, bila harga kolerasi setiap butir pernyataan (r hitung) dibawah 0,30, maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan tersebut tidak valid.

Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 30 responden tentang modal intelektual, dengan jumlah 28 butir pernyataan; kepemimpinan dengan jumlah 10 butir pernyataan dan kinerja karyawan 8 butir pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil r hitung lebih besar dari r kritis = 0.30.

Hasil uji reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukurannya dapat diandalkan dan konsisten. Pada tabel hasil pengujian berikut diketahui bahwa semua variabel mempunyai alpha di atas 0.60, yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan. Berdasarkan tabel 1, modal intelektual, kepemimpinan, dan kinerja karyawan mempunyai nilai cronbach's alpha > 0,60, dapat diambil kesimpulan penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 1: Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai kritis (α) = 5%	Keterangan
Modal Intelektual	0.703	0.600	Reliabel
Kepemimpinan	0.765	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.724	0.600	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah 2022



Analisis regresi linear berganda

Tabel 2: Pengaruh Modal Intelektual dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Modal Intelektual	0,878	0,772	27,547	0,372	0,000	5%
Kepemimpinan				0,123	0,014	

Pengujian Signifikan

F hitung > F tabel = 45,614 > 3,354

Keterangan: Variabel Kinerja_Pegawai

Sumber: data diolah 2022

$$Y = 27.547 + 0,372X_1 + 0,123X_2$$

Berdasarkan Tabel 2, nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($45,614 > 3,354$), artinya ada pengaruh yang signifikan modal intelektual dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Bravo. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,772, artinya modal intelektual dan kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 77,2% kepada kinerja karyawan PT. Jaya Bravo, sedangkan sisanya sebesar 22,8% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Koefisien regresi modal intelektual dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Bravo. Koefisien regresi modal intelektual sebesar 0,372, artinya jika ada penambahan modal intelektual, akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Jaya Bravo dengan asumsi kepemimpinan tidak berubah atau konstan. Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,123, artinya jika ada perbaikan kepemimpinan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Jaya Bravo dengan asumsi modal intelektual tidak berubah atau konstan.

Analisis regresi linear sederhana

Tabel 3: Pengaruh Modal Intelektual terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig	α
Modal Intelektual	0,663	0,440	2,741	0,734	0,000	0,05

Pengujian Signifikan

t hitung > t tabel = 6,575 > 2,048

Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan

Sumber: data diolah 2022

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 2,741 + 0,734 (X_1)$$

Berdasarkan Tabel 3, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,440, artinya modal intelektual memberikan kontribusi sebesar 44,0% kepada kinerja karyawan PT. Jaya Bravo, sedangkan sisanya sebesar 56,0% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Koefisien regresi modal intelektual berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99%



terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Bravo. Koefisien regresi modal intelektual sebesar 0,734, artinya jika ada peningkatan modal intelektual, maka kinerja karyawan PT. Jaya Bravo akan meningkat.

Tabel 4: Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig	α
Kepemimpinan	0,553	0,306	0,423	0,574	0,000	0,05

Pengujian Signifikan

t hitung > t tabel = 2,509 > 2,048

Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan

Sumber: data diolah 2022

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 0,427 + 0,574 (X_2)$$

Berdasarkan Tabel 4, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.306, artinya kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 30,6% kepada kinerja karyawan PT. Jaya Bravo, sedangkan sisanya sebesar 69,4% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti,. Koefisien regresi kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Bravo. Koefisien regresi komunikasi sebesar 0,574, artinya jika ada perbaikan kepemimpinan, maka kinerja karyawan PT. Jaya Bravo akan meningkat.

Pembahasan

Pengaruh Modal Intelektual dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa modal intelektual dan kepemimpinan dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Jaya Bravo. Hasil penelitian ini sesuai hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningrum (2020), yang menyatakan bahwa modal intelektual dan kepemimpinan dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Modal Intelektual terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa modal intelektual mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Jaya Bravo. Hal ini menunjukkan bahwa dengan memiliki tiga komponen penting dalam modal intelektual yaitu modal manusia, modal struktur dan modal pelanggan maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang juga tinggi. Salah satu komponen utama dalam modal intelektual yaitu modal manusia merupakan gabungan pengetahuan karyawan, keterampilan, pengalaman, dan kemampuan yang dapat menghasilkan nilai bagi organisasi. Karyawan dapat menghasilkan modal intelektual melalui kompetensi mereka, sikap mereka dan kecerdasan intelektual mereka. Kompetensi meliputi keterampilan dan pendidikan, sedangkan sikap meliputi komponen perilaku kerja karyawan, Kecerdasan intelektual memungkinkan seseorang untuk mengubah praktik dan memikirkan solusi inovatif untuk masalah. Dengan demikian, maka semakin baik modal intelektual yang dilakukan atau di terapkan pada perusahaan maka akan semakin kuat pula peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Frimayasa(2020), yang menyatakan bahwa modal intelektual dapat meningkatkan kinerja karyawan.



Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Jaya Bravo. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu pendorong yang di bawa dari seorang pimpinan dan akan mendorong orang lain. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda dalam melakukannya. Hasil atas dorongan kepemimpinan akan berbeda bagi orang satu dan lainnya. Hal ini berarti kinerja karyawan dapat didukung oleh kepemimpinan yang meliputi bersifat adil, memberikan sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil dari organisasi, sumber inspirasi, bersikap menghargai. Dengan demikian, semakin baik kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan, semakin baik pula peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Isvandiary (2018), yang menyatakan bahwa kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:
1) Modal intelektual dan kepemimpinan dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Jaya Bravo. 2) Peningkatan modal intelektual dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Jaya Bravo. 3) Peningkatan kepemimpinan menunjukkan peningkatan kinerja karyawan PT. Jaya Bravo.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:
1) Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai suatu bahan pertimbangan bagi perusahaan, dimana perusahaan harus terus meningkatkan modal intelektual dan kepemimpinan dalam upaya untuk terus meningkatkan kinerja karyawan. 2) Penting bagi pimpinan dan manajemen untuk mempertimbangkan komponen modal intelektual yang terdiri dari modal manusia, modal struktur dan modal pelanggan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan terutama pada point modal pelanggan agar pelanggan lebih mengenal lagi nilai dari suatu perusahaan dan secara tidak langsung hal ini juga akan meningkatkan kinerja karyawan karena *pride* dan *branding* dari perusahaan. 3) Sebaiknya pimpinan PT. Jaya Bravo dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan pendapatnya agar karyawan lebih merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan akan memicu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anikmah. 2008. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada PT. Jati Agung Arsitama Grogol Sukoharjo)”. *Skripsi*. Surakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Baron, Robert A. dan Greenberg, Jerald. 2013. *Behavior in Organization*. Prentice Hall. New Jersey.
- Bontis, N. 2013. Managing Organizational Knowledge by Diagnosing Intellectual Capital: Framing and Advancing The State of The Eld. *International Journal of Technology Management*



- Delti. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trubaindo Coal Mining Di Kabupaten Kutai barat. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 3, No. 2.
- Fahmi, Irham. 2018. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Frimansyah, Agtovia. “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Human Capital Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Frisian Flag” *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 9 No 1 DOI: <http://dx.doi.org/10.35906/je001.v9i1.485>
- Ganapathy, Venkatesh. 2017, *Modern Day Retail Marketing Management*, Mumbai.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Herman, H. 2017. *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Torindo Internusa Batam*.
- Horibe, Frances. 1997). *Managing Knowledge Workers, New Skill and Attitudes to Unlock The Intellectual Capital in Your Organization*. New York, John Willey.
- Isvandiari, Any. 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- Katili, Putiri B. 2016. Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Pegawai. *Seminar Nasional Sains dan Teknologi 2016.-1*. Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Jakarta. 8 November 2016 TI - 024 p-ISSN : 2407 – 1846.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Martono, Nanang. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raya Grafindo Persada.
- Moehariono. 2012. “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Ningrum, Dwi. 2020. *Pengaruh Intellectual Capital, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Makassar*. Thesis-, Universitas Hasanuddin.
- Pride, William M., Hughes, Robert J., dan Kapoor, Jack R. 2014. *Pengantar Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta, 12610.
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 124–135.
- Robbins, Stephen. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sadalia, D Isfenti. 2016. Analisis Personal Financial Literacy dan Financial Behavior Mahasiswa Fakultas Ekonomi Strata 1 Universitas Sumatra Utara. *Jurnal USU*, 1-15.
- Sadana, S., dan Vany, E. A. 2014. *Pengaruh Employee Engagement dan Workplace Well-Being Terhadap Turnover Intention* (Studi Pada Kantor Akuntan Publik ABC & Rekan
- Sagala, Syaiful. 2010. *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta
- Sawarjuwono, T., dan Kadir, A. P. 2013. Intellectual Capital: Perlakuan, Pengukuran dan Pelaporan (Sebuah Library Research). *Jurnal Akuntansi & Keuangan* , 5 No. 1, pp. 35-57.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.



- Stewart, Thomas A. 2010. *Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations*. Doubleday/Currency, New York, New York, United States of America.
- Stoner, A.F. 2013, *Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Prenhallindo.
- Ulum, Ihyaul. 2017. *Intellectual Capital: Konsep dan Kajian Empiris*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

