

Dr. Arfah, S.I.P., M.Si.



# *Intellectual Capital* Dalam Inovasi Organisasi Sektor Publik



***INTELLECTUAL CAPITAL***  
**DALAM INOVASI ORGANISASI**  
**SEKTOR PUBLIK**

## UU No 28 tahun 2014 tentang Hak Cipta

### **Fungsi dan sifat hak cipta Pasal 4**

Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a merupakan hak eksklusif yang terdiri atas hak moral dan hak ekonomi.

### **Pembatasan Pelindungan Pasal 26**

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, Pasal 24, dan Pasal 25 tidak berlaku terhadap:

- i. Penggunaan kutipan singkat Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait untuk pelaporan peristiwa aktual yang ditujukan hanya untuk keperluan penyediaan informasi aktual;
- ii. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk kepentingan penelitian ilmu pengetahuan;
- iii. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk keperluan pengajaran, kecuali pertunjukan dan Fonogram yang telah dilakukan Pengumuman sebagai bahan ajar; dan
- iv. Penggunaan untuk kepentingan pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang memungkinkan suatu Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait dapat digunakan tanpa izin Pelaku Pertunjukan, Produser Fonogram, atau Lembaga Penyiaran.

### **Sanksi Pelanggaran Pasal 113**

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

Dr. Arfah, S.I.P., M.Si.

***INTELLECTUAL CAPITAL***  
**DALAM INOVASI ORGANISASI**  
**SEKTOR PUBLIK**



*Cerdas, Bahagia, Mulia, Lintas Generasi.*

**INTELLECTUAL CAPITAL DALAM INOVASI ORGANISASI SEKTOR PUBLIK**

**Arfah**

Desain Cover :  
**Rulie Gunadi**

Sumber :  
unsplash.com

Tata Letak :  
**Amira Dzatin Nabila**

Proofreader :  
**Meyta Lanjarwati**

Ukuran :  
**xiv, 60 hlm, Uk: 15.5x23 cm**

ISBN :  
**978-623-02-4839-9**

Cetakan Pertama :  
**Juni 2022**

Hak Cipta 2022, Pada Penulis

---

Isi diluar tanggung jawab percetakan

---

**Copyright © 2022 by Deepublish Publisher**  
All Right Reserved

Hak cipta dilindungi undang-undang  
Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau  
memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini  
tanpa izin tertulis dari Penerbit.

**PENERBIT DEEPUBLISH**  
**(Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA)**

Anggota IKAPI (076/DIY/2012)

Jl.Rajawali, G. Elang 6, No 3, Drono, Sardonoharjo, Ngaglik, Sleman  
Jl.Kaliurang Km.9,3 – Yogyakarta 55581

Telp/Faks: (0274) 4533427  
Website: [www.deepublish.co.id](http://www.deepublish.co.id)  
[www.penerbitdeepublish.com](http://www.penerbitdeepublish.com)  
E-mail: [cs@deepublish.co.id](mailto:cs@deepublish.co.id)



## KATA PENGANTAR

Puji syukur disampaikan secara khusus atas karunia terbaik ke hadirat Allah Swt. atas segala aspek kehidupan. Perhatian besar atas pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan organisasi modern dalam dua dasawarsa terkini semakin besar, tanpa mengecualikan pengembangan SDM dan organisasi di sektor publik.

Pengembangan SDM dan organisasi di era Revolusi Industri 4.0. di abad kekinian, mengantarkan para ahli pada keyakinan bahwa *intellectual capital* suatu organisasi sangat menentukan keunggulan kompetitif suatu organisasi dalam mempercepat efektivitas kecerdasan buatan, terutama dalam memberikan layanan pelanggan terbaik berupa produk layanan inovasi. Namun, hanya ada beberapa studi tentang hubungan antara *intellectual capital* dan inovasi. Berdasarkan pentingnya isu-isu kontemporer tersebut, studi dalam buku ini bertujuan untuk mengulas kontribusi *intellectual capital* dan inovasi organisasi khususnya di organisasi sektor publik. Buku yang diterbitkan ini merupakan hasil kajian empiris dari penelitian sebelumnya yang diorientasikan pada kajian atas kontribusi hubungan antara *intellectual capital* dan inovasi organisasi.

Surabaya, November 2021

Penulis



## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	v	
DAFTAR ISI .....	vi	
DAFTAR TABEL .....	viii	
DAFTAR GAMBAR.....	x	
<b>BAB I</b>	<b>MENIMBANG URGENSI <i>INTELLECTUAL CAPITAL</i></b>	
	<b>DALAM ORGANISASI PUBLIK .....</b>	<b>1</b>
<b>BAB II</b>	<b>KETERKAITAN ANTARA <i>INTELLECTUAL CAPITAL</i> DAN</b>	
	<b>INOVASI ORGANISASI.....</b>	<b>6</b>
	<i>Intellectual Capital</i> .....	6
	Inovasi Organisasi .....	7
	Hubungan antara <i>Intellectual Capital</i> dan Inovasi	
	Organisasi.....	8
<b>BAB III</b>	<b>TATA PROSES PENINDAKLANJUTAN .....</b>	<b>15</b>
	Rancangan Pengaktualan Proses .....	15
	Lapangan Pelaksanaan.....	15
	Akar Pemerolehan Informasi .....	16
	Sarana Tindak Lanjut.....	17
	Preskripsi Kredibilitas.....	19
	Skenario Tindak Lanjut Penguraian .....	20
<b>BAB IV</b>	<b>SKETSA PEROLEHAN INFORMASI .....</b>	<b>22</b>
	Gambaran Karakteristik .....	22
	Daya Upaya Penguraian.....	26

	Preskripsi Informasi yang Kredibel .....	32
	Pemeriksaan Asumsi Klasik.....	35
	Penjabaran Regresi Linier Berganda.....	42
	Pemeriksaan Dominasi Kontribusi.....	44
<b>BAB V</b>	<b>ULAS TUNTAS UNSUR PEMENGARUH INOVASI</b>	
	<b>ORGANISASI.....</b>	<b>48</b>
	Pengaruh <i>Intellectual Capital</i> terhadap Inovasi Organisasi .....	48
	Pengaruh <i>Human Capital</i> terhadap Inovasi Organisasi .....	49
	Pengaruh <i>Organizational Capital</i> terhadap Inovasi Organisasi .....	50
	Pengaruh <i>Relational Capital</i> terhadap Inovasi Organisasi .....	51
<b>BAB VI</b>	<b>Intiha: Penali Akhir dan Gagasan Usul .....</b>	<b>53</b>
	Penali Akhir.....	53
	Gagasan Usul .....	54
	KEPUSTAKAAN.....	55



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Studi pada Hubungan antara <i>Intellectual Capital</i> dan Inovasi Organisasi.....	9
Tabel 3.1 Sarana Tindak Lanjut.....	17
Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....	22
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	23
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	24
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	25
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Fungsional Pekerjaan.....	25
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi atau Level Pekerjaan .....	26
Tabel 4.7 Kelas Interval.....	27
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Berdasarkan <i>Human Capital</i> (X1) .....	28
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Berdasarkan <i>Organizational Capital</i> (X2) .....	29
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Berdasarkan <i>Relational Capital</i> (X3).....	30
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Inovasi Organisasi (Y).....	30
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas.....	32
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas .....	34
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	35
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas .....	38
Tabel 4.16 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F) .....	40

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ ) .....	41
Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	42
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial.....	44
Tabel 4.20 Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian .....	45



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Grafik Uji Normalitas Data.....	36
Gambar 4.2 Grafik Uji Heteroskedastisitas .....	39



# BAB I

## **MENIMBANG URGENSI *INTELLECTUAL CAPITAL* DALAM ORGANISASI PUBLIK**

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Indonesia pascadesentralisasi telah banyak mengintegrasikan secara langsung masyarakat untuk mengevaluasi kinerja pelayanan publik. Oleh karena itu, mustahil masyarakat akan suka dan mendukung program-program BUMN yang kurang berorientasi pada keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) khususnya di dalam sektor pelayanan.

Sinergitas dalam hal tersebut, Direktur Commercial and Operational PT Pelindo III menyatakan bahwa PT Pelindo III yang bagian BUMN yang lokus pada pelabuhan dengan rute pelayaran terbanyak di Nusantara, turut mengembangkan berbagai inovasi demi efisiensi, sehingga tidak membebani arus logistik Kota Surabaya (Fauzi, 2018). Pada akhirnya, inovasi pelayanan mulai menjadi profil terkini dalam tampilan *trending topic* visi-misi organisasi pelayanan.

Sebelumnya, Flamholtz & Bullen, (2002) mengungkapkan bahwa kinerja keunggulan kompetitif dan keberlangsungan organisasi (*organizational survival*) tergantung atas kemampuannya dalam

menciptakan (*create*) aset dari *knowledge-based*, serta mampu mendistribusikan serta mengaplikasikannya. Berdasarkan hal itu, maka orientasi strategik keberlangsungan organisasi kekinian dipengaruhi dependensi pada studi *knowledge assets* yang diorientasikan pada pengembangan inovasi organisasi. Pengertian tersebut oleh Atashfaraz, Hossein, & Sadr, (2016) diartikan bahwa inovasi organisasi merupakan bagian penciptaan produk dan layanan baru yang bermanfaat dan bernilai dalam organisasi.

*Knowledge* merupakan bagian dari *intellectual capital*, Youndt, Subramaniam, & Snell (2004) menyatakan bahwa *intellectual capital* adalah sejumlah keseluruhan *knowledge* yang mampu mempengaruhi organisasi dalam pencapaian keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, manajer organisasi harus mengkoordinasikan perspektif yang berbeda tentang *intellectual capital* untuk meningkatkan kinerja pelayanan pegawai publik (Arfah, 2019).

Hubungan tersebut, adalah sebagai akibat dari perubahan yang secara langsung dipengaruhi atas gesekan globalisasi, kehadiran teknologi, siklus hidup produk yang lebih pendek (*shorter product life cycles*), *knowledge* dan inovasi telah menjadi faktor penting dalam keunggulan kompetitif. Secara khusus, eksistensi *intellectual capital* memainkan peran penting pembentukan kualitas produk yang tinggi yaitu pelayanan prima dalam mengembangkan inovasi organisasi. Sejauh ini, instrumen manajemen konvensional dan neraca keuangan tidak mampu bersinergi dengan sistem manajemen dari *Intellectual Capital* (Humphereys *et al.*, 2010).

Sebagai contoh, studi Zerenler, Hasiloglu, & Sezgin, (2008) yang mengeksplorasi hubungan antara *intellectual capital* dan inovasi

organisasi. Studi ini membuktikan bahwa keseluruhan indikator dari *Intellectual Capital* yaitu *Human Capital*, *Relational Capital* dan *structural capital* berpengaruh signifikan positif terhadap inovasi organisasi. Studi dengan objek perusahaan-perusahaan di Taiwan yang dilakukan oleh Hsu dan Fang (2009) telah menemukan bahwa *Human Capital* dan *Relational Capital* secara langsung berperan signifikan dalam mengimprovisasi masa depan atas eksistensi pelayanan dan produk. Riset lainnya seperti Herrmann *et al.* (2007) dan Cabello-Medina *et al.* (2011) telah menemukan bukti bahwa terdapat pengaruh positif dari *Human Capital* untuk memperkenalkan inovasi. Selain itu, Snell., & Dean., (1992) membuktikan bahwa “karakteristik *Human Capital* adalah karyawan yang kreatif, cerdas, dan terampil, dengan keahlian dalam peran dan fungsi mereka, dan yang merupakan sumber utama untuk ide dan pengetahuan baru dalam sebuah organisasi.

Faktanya, banyak faktor yang mempengaruhi inovasi, sehingga perbedaan format *Intellectual Capital* ikut mempengaruhi perbedaan bentuk inovasi. Dost *et al.*, (2016) berkontribusi dalam literatur *knowledge-innovation* dengan menguji dan membuktikan bahwa terdapat hubungan signifikan positif antara *organizational capital* dan pengadopsian inovasi (*innovation adoption*), selanjutnya *social capital* berpengaruh signifikan positif terhadap keberlangsungan dan pengadopsian inovasi, meskipun terdapat hipotesis lainnya yang menolak hubungan tersebut, di mana *human capital* tidak berpengaruh signifikan terhadap keberlangsungan dan pengadopsian inovasi, hasil riset ini sama dengan temuan Pilevari *et al.*, (2015).

Berikutnya, studi Ghorbani, Mofaredi, & Bashiriyan (2012) mengeksplorasi hubungan antara dampak manajemen *intellectual capital*

dengan elemen lainnya seperti *human capital*, *social capital* dan *organizational capital* dan inovasi organisasi di Cabang Bank Melli Iran pada tahun 2010 sampai 2011. Studi ini membuktikan ada hubungan antara manajemen *intellectual capital* dan inovasi organisasi dengan reliabilitas 95%. Berbagai *review* studi empiris selanjutnya yang menemukan signifikansi hubungan tersebut, bahwa inovasi sangat dipengaruhi oleh keberadaan *intellectual capital*, misalnya studi yang dilakukan oleh Santos-Rodrigues, Faria, Cranfield, & Morais, (2013), Tsou, Chen, & Liao, (2016), Kianto *et al.* (2017)., Barkat, Beh, Ahmed, & Ahmed, (2018), Keskin., Ayar. & Beydoğan (2018), Hejazi, Yadegari, & Hajrahimi, (2018), Altındağ, Fidanbaş, & İrdan, (2019), Li, Song, Wang, & Li, (2019), Xu, Shang, Yu, & Liu, (2019).

Pada studi terbaru yang dilakukan oleh Almutirat (2020) di Kuwait Petroleum Corporation (KPC) juga membuktikan hubungan signifikan antara *intellectual capital* dan inovasi organisasi, riset ini merekomendasikan pentingnya SDM sebagai aset organisasi yang paling berharga, terutama karena mendukung kreativitas dan inovasi, sehingga menguatkan keunggulan kompetitif. Riset tersebut menekankan bahwa *human capital* merupakan elemen terpenting dalam pembentukan *intellectual*, yang membutuhkan pengambil keputusan untuk mendukungnya dan memberikan aspek *intellectual capital* dalam mengembangkan inovasi, institusi pendidikan dan menetapkan sistem dan indikator pengukuran kinerja secara objektif demi mencapai tujuan keberlangsungan hidup perusahaan di lingkungan yang kompetitif, melalui penyediaan potensi material dan moral yang dapat mendukung implementasi inovasi organisasi di berbagai tingkatan.

Berdasarkan berbagai kajian teoretis dan studi empiris sebelumnya yang banyak diteliti di luar Indonesia, maka penting untuk meneruskan studi selanjutnya di lingkungan BUMN di Indonesia yang memiliki karakteristik inovasi organisasi berbeda. Oleh karena itu, studi lanjutan ini telah dilakukan yang mengambil objek penelitian di PT Pelindo III, yang berorientasi untuk menguji pengaruh *intellectual capital* dengan komponennya yang terdiri dari *human capital*, *structural capital* (*organizational capital*) dan *relational capital* (*customer capital*) terhadap inovasi organisasi pada PT Pelindo III.



## BAB II

### KETERKAITAN ANTARA *INTELLECTUAL CAPITAL* DAN INOVASI ORGANISASI

#### *Intellectual Capital*

---

*Intellectual capital* didefinisikan sebagai “penjumlahan dari semua pengetahuan yang dimiliki suatu organisasi yang dapat dimanfaatkan dalam proses melakukan bisnis untuk mendapatkan keunggulan kompetitif” (Youndt *et al.*, 2004).

Edvinsson & Malone, (2017) mendefinisikan *intellectual capital* sebagai hubungan berbasis pengetahuan intensif yang memiliki potensi untuk menghasilkan nilai dan pengembangan. Meskipun nama yang berbeda digunakan untuk menangani komponen *intellectual capital*, umumnya diyakini bahwa *intellectual capital* terdiri dari dimensi *human capital*, *structural capital (organizational capital)* dan *relational capital (customer capital)* (Andriessen, 2004).

Definisi secara luas *intellectual capital* ini didasarkan pada pemahaman yang luas tentang pengetahuan, tidak hanya hasil eksplisit dari pekerjaan yang intensif pengetahuan seperti paten, formula dan produk yang diaktualisasikan, tetapi juga sebagai potensi pelaku organisasi yang

tidak disengaja, misalnya untuk bereaksi secara fleksibel terhadap situasi tak terduga dan permintaan pelanggan yang berubah cepat (Kianto & Ritala, 2014).

Ada banyak definisi *intellectual capital*, namun demikian telah muncul sebuah konsensus bahwa *intellectual capital* mengacu pada pengetahuan dalam proses organisasi yang dapat diubah menjadi nilai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan sebagai definisi utama di bagian ini bahwa *intellectual capital* adalah istilah yang mengacu pada kemampuan penciptaan nilai non-keuangan dari suatu perusahaan yang mewakili perbedaan antara pasar dan laporan keuangan (Sohrabi, B., Raeesi, I., & Khanlari, 2010).

## **Inovasi Organisasi**

---

Definisi yang paling banyak dikutip dari pengertian inovasi organisasi diistilahkan sebagai konsep proses, ide-ide baru, dan perubahan. Damanpour (1991) mendefinisikan inovasi organisasi sebagai pengadopsian organisasi atas perangkat yang dihasilkan secara internal atau dibeli, sistem, kebijakan, program, proses, produk atau layanan yang baru diadopsi oleh organisasi. Van de Ven (1986) mendefinisikan inovasi sebagai pengembangan dan pengimplementasian ide-ide baru antar individu yang dari waktu ke waktu terlibat dalam berhubungan dengan individu lain dalam konteks institusional.

Menurut Katz, (2014), konsep inovasi organisasi menunjukkan niat untuk beradaptasi dengan ide atau metode baru dan akreditasinya di organisasi, yang merupakan sarana utama untuk mengubah organisasi menjadi lebih responsif terhadap perubahan lingkungan internal dan eksternal. Selain itu, inovasi organisasi dimaksudkan sebagai upaya

penciptaan produk dan layanan baru yang bermanfaat dan bernilai dalam organisasi (Atashfaraz, Hossein, & Sadr, 2016).

Salah satu pengecualian terdapat pada perbedaan teknis dan pengadministrasian (Damanpour dan Evan, 1984). Inisiasi (*initiation*) adalah konsep, pengakuan dan usulan ide baru. Adopsi (*adoption*) adalah proses menerima kebutuhan untuk ide baru dan mempersiapkan organisasi untuk perubahan. Implementasi (*implementation*) terjadi ketika ide baru telah terintegrasi ke dalam struktur organisasi. Inovasi bukan justru berkembang secara berurutan melalui tahapan, melainkan proses inovasi telah digambarkan sebagai kondisi ambigu dan tidak pasti (Van de Ven, 1986).

Wang & Ahmed, (2004) mengembangkan dimensi untuk mengukur inovasi organisasi: inovasi produk (*product innovativeness*), inovasi pasar (*market innovativeness*), inovasi proses (*process innovativeness*), inovasi strategis (*strategic innovativeness*), dan inovasi perilaku (*behavioral innovativeness*). Contoh lain dari klasifikasi jenis inovasi semacam itu dapat ditemukan dalam karya oleh Walker, Avellaneda & Berry (2011). Di sini penulis mengidentifikasi empat jenis inovasi (*ancillary innovations, service innovations, process innovation*), tetapi hanya satu jenis inovasi (*process innovations*) yang dibagi lagi menjadi tiga sub tipe yaitu *organization innovations, marketization innovation, dan technological innovations*.

### **Hubungan antara *Intellectual Capital* dan Inovasi Organisasi**

---

Titik fokus perusahaan saat berkompetisi yaitu dengan lebih banyak mengandalkan pengetahuan, pemanfaatan teknologi secara intensif, mengintegrasikan modal intelektualnya ke dalam rencana strategisnya

untuk mendukung kemampuan organisasi dalam mengembangkan inovasi. Oleh karena itu, menurut (Altındaq, Fidanbaş & Gaye, 2019) sumber inovasi yang paling penting adalah elemen dari *intellectual capital*, karena *intellectual capital* merupakan salah satu sumber inovasi yang paling berharga yang terdiri dari keterampilan, kreativitas, dan pengalaman.

Setelah tinjauan literatur tentang hubungan *intellectual capital* dan komponennya dengan inovasi dibuat, maka studi empiris yang dilakukan dalam beberapa tahun terakhir menjadi menarik perhatian. Seperti beberapa studi beserta hasilnya yang dirangkum dalam Tabel 2.1 di bawah ini.

**Tabel 2.1 Studi pada Hubungan antara *Intellectual Capital* dan Inovasi Organisasi**

No	Studi	Data	Hasil
1	Zerenler, Hasiloglu, & Sezgin (2008)	Mengeksplorasi pengaruh antara <i>intellectual capital</i> dan inovasi organisasi	Studi menemukan bahwa keseluruhan indikator dari <i>intellectual capital</i> yaitu <i>human capital</i> , <i>relational capital</i> dan <i>structural capital</i> berpengaruh signifikan positif terhadap inovasi organisasi
2	Hsu dan Fang (2009)	Objek riset perusahaan-perusahaan di Taiwan bertujuan mengetahui bagian <i>intellectual capital</i> dan pengembangan pelayanan dan produk	<i>Human capital</i> dan <i>relational capital</i> secara langsung berperan signifikan dalam mengimprovisasi masa depan atas eksistensi pelayanan dan produk
3	Cabello-Medina <i>et al.</i> (2011)	Tujuan untuk menguji hubungan antara manajemen <i>intellectual capital</i> dan inovasi	Menemukan bukti bahwa terdapat pengaruh positif dari <i>human capital</i> untuk memperkenalkan inovasi

No	Studi	Data	Hasil
		organisasi	
4	Ghorbani, Mofaredi, & Bashiriyan (2012)	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan antara manajemen <i>intellectual capital</i> dan inovasi organisasi di cabang Melli Bank di Iran pada tahun 2010 sampai 2011	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ada hubungan antara manajemen <i>intellectual capital</i> dan inovasi organisasi dengan reliabilitas 95%</li> <li>● Ada juga hubungan antara parameter manajemen <i>intellectual capital</i> (<i>relational capital</i>, <i>organizational capital</i>, <i>human capital</i>) dan manajemen <i>intellectual capital</i> dengan reliabilitas 95%</li> <li>● Tingkat regresi menunjukkan bahwa tingkat modal relasional adalah lebih tinggi dari tingkat modal manusia</li> <li>● <i>Output</i> LISREL tidak menunjukkan dampak tidak langsung dari <i>intellectual capital</i> pada inovasi organisasi dan faktor pekerjaan dan pribadi</li> </ul>
5	Santos-Rodrigues <i>et al.</i> (2013)	Survei riset pada layanan pengelola rumah sakit di Portugal Utara untuk menguji pengaruh dari <i>intellectual capital</i> pada inovasi	<i>Intellectual capital</i> ( <i>human, social and organizational</i> ) mempengaruhi kapasitas inovasi dari sebuah perusahaan
6	Tsou, Chen, & Liao (2016)	Studi bertujuan mengeksplorasi pengaruh <i>intellectual capital</i> pada inovasi <i>e-service</i> pada	● <i>Intellectual capital</i> dapat mempromosikan kemampuan perusahaan untuk mengembangkan

No	Studi	Data	Hasil
		survei teknologi informasi dan manajer pemasaran dari industri keuangan dan hotel di Taiwan. Ada 126 perusahaan yang kedua departemennya sama-sama menanggapi kuesioner	inovasi <i>e-service</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrasi lintas fungsi memainkan peran mediasi antara modal intelektual dan inovasi layanan elektronik</li> </ul>
7	Kianto <i>et al.</i> (2017)	Menguji bagaimana sistem sumber daya manusia mempengaruhi <i>intellectual capital</i> , dan hubungannya dengan kinerja inovasi di 180 perusahaan Spanyol yang memiliki <i>knowledge based HRM</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Intellectual capital</i> secara positif memediasi hubungan antara <i>knowledge based HRM</i> dan kinerja inovasi, dan <i>human capital</i> memainkan peran kunci dalam hubungan ini</li> <li>• <i>Knowledge-based HRM</i> secara parsial mempengaruhi <i>organizational dan social capital melalui Human Capital</i></li> <li>• <i>Human capital</i> mempengaruhi kinerja inovasi melalui peningkatan <i>organizational dan social capital</i></li> </ul>
8	Barkat, Beh, Ahmed, & Ahmed (2018)	Riset bertujuan menyelidiki pengaruh dimensi yang berbeda dari <i>intellectual capital</i> pada kemampuan inovasi dan kinerja organisasi. Data dikumpulkan dari 295 responden di perusahaan tekstil besar di Pakistan	Pengaruh langsung dan tidak langsung positif yang signifikan pada kemampuan inovasi dan kinerja organisasi diantara tiga dimensi modal intelektual: <i>human, relational, dan technological</i>
9	Hejazi,	Riset ini mengevaluasi	Analisis data menunjukkan

No	Studi	Data	Hasil
	Yadegari, & Hajrahimi (2018)	dampak dari berbagai aspek <i>intellectual property</i> pada inovasi di unit komputer dan HIS di pusat kesehatan terpilih di kota Isfahan selama tahun 2015 (2015)	bahwa inovasi adalah salah satu indikator terpenting dari <i>intellectual capital</i> di unit komputer dan <i>health information system</i> (HIS) pusat kesehatan dan memiliki tingkat kepentingan yang lebih tinggi dari rata-rata
10	Keskin., Ayar. & Beydoğan (2018)	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana <i>Knowledge Sharing</i> (KS) berkontribusi terhadap <i>intellectual capital (human, structural dan relational capitals)</i> perusahaan, dan kinerja operasional dan keuangan	<ul style="list-style-type: none"> <li>● KS eksplisit dan <i>tacit</i> mempengaruhi variabel</li> <li>● <i>Intellectual capital-Intellectual capital</i> berkontribusi terhadap kinerja operasional perusahaan, dan</li> <li>● Kinerja operasional mempengaruhi kinerja keuangan</li> <li>● Kualitas inovasi memoderasi hubungan antara variabel <i>intellectual capital</i> dan kinerja operasional</li> </ul>
11	Altındağ, Fidanbaş, & İrdan (2019)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah <i>intellectual capital</i> mempengaruhi inovasi dan keberadaan peran mediasinya. Hubungan dan interaksi antara <i>intellectual capital</i> dan subkomponennya, " <i>human, social dan organizational</i> " dan inovasi juga diperiksa secara terpisah	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ada hubungan positif dan signifikan antara <i>intellectual capital</i> dan elemen-elemennya pada inovasi dan aktivitasnya</li> <li>● Selain itu, peran mediasi <i>intellectual capital</i> juga ditemukan</li> </ul>
12	Li, Song,	Riset ini mengeksplorasi	Temuan menunjukkan

No	Studi	Data	Hasil
	Wang, & Li (2019)	hubungan antara <i>intellectual capital</i> , <i>knowledge sharing</i> , dan kinerja inovasi perusahaan konstruksi dan efek mediasi <i>knowledge sharing</i> pada hubungan antara <i>intellectual capital</i> dan kinerja inovasi	bahwa <i>intellectual capital</i> tidak hanya memiliki pengaruh positif langsung pada konstruksi kinerja inovasi perusahaan-Akan tetapi secara positif mempengaruhi kinerja inovasi melalui <i>knowledge sharing</i>
13	Xu, Shang, Yu, & Liu (2019)	Riset ini menguji dampak dari tiga komponen <i>intellectual capital</i> , termasuk <i>Human Capital</i> (HC), <i>Structural Capital</i> (SC), dan <i>Relational Capital</i> (RC) pada inovasi teknologi dan kinerja perusahaan. Data dikumpulkan dari 1112 perusahaan manufaktur yang terdaftar di China selama 2013–17	<ul style="list-style-type: none"> <li>• HC dan SC memberikan dampak positif pada kinerja perusahaan sementara RC memiliki dampak negatif</li> <li>• SC berpengaruh positif terhadap inovasi teknologi sedangkan HC berpengaruh negatif</li> <li>• Inovasi teknologi dapat meningkatkan kinerja perusahaan</li> <li>• Inovasi teknologi sebagian memediasi hubungan antara SC dan kinerja perusahaan</li> </ul>
14	Almutirat, Hanan Ali (2020)	Tujuan riset mempelajari hubungan antara modal intelektual dan inovasi organisasi di Kuwait Petroleum Corporation (KPC) melalui studi kasus di KPC tentang karyawan perusahaan (Populasi penelitian adalah 2.180 responden dan ukuran sampel adalah 335	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Intellectual capital</i> berdampak positif pada inovasi organisasi</li> <li>• <i>Human capital</i> berdampak positif pada inovasi organisasi</li> <li>• <i>Structural capital</i>: berdampak positif pada inovasi organisasi</li> <li>• <i>Client capital</i> berdampak positif pada inovasi organisasi</li> </ul>

Berdasarkan uraian kajian teoritis dan empiris sebelumnya, maka disusun hipotesis di bawah ini:

1. *Intellectual Capital* (IC) berpengaruh positif secara simultan terhadap inovasi organisasi
2. *Human Capital* (HC) berpengaruh positif terhadap inovasi organisasi
3. *Structural Capital* (SC) berpengaruh positif terhadap inovasi organisasi
4. *Relational Capital* (RC) berpengaruh positif terhadap inovasi organisasi



# BAB III

## TATA PROSES PENINDAKLANJUTAN

### Rancangan Pengaktualan Proses

---

Desain studi ini menggunakan pola eksplanatori. Sugiyono (2012) menyatakan bahwa model penelitian eksplanatori adalah riset untuk menjelaskan kedudukan setiap variabel-variabel yang diteliti serta hubungan dan pengaruh antara satu variabel yang satu dengan yang lain dengan proses pengujian hipotesis.

### Lapangan Pelaksanaan

---

Lokasi penelitian ini ditentukan secara sengaja di Kantor Pusat Perseroan Terbatas (PT) Pelindo III Surabaya Provinsi Jawa Timur. Pemilihan lokasi ini didasarkan atas pertimbangan:

1. Pelindo III merupakan profil BUMN terkini yang mengusung inovasi pelayanan dalam visi-misi pelayanan arus logistik transportasi laut.
2. Hasil studi ini diharapkan bisa menggambarkan profil pelayan publik BUMN khususnya BUMN pada pelayanan arus logistik transportasi laut.

3. Lokasi penelitian mudah dijangkau oleh peneliti.

### **Akar Pemerolehan Informasi**

---

Populasi merupakan seluruh subjek riset dan merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek riset yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Arikunto (1992)). Populasi dalam studi ini adalah seluruh karyawan PT. Pelindo III Surabaya.

Sampel merupakan bagian tertentu yang diambil dari populasi. Studi ini menggunakan metode sampling yaitu *non-probability sampling*. Metode sampling ini melakukan pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Jumlah karyawan adalah 100 orang. Sementara jumlah kuesioner yang diterima layak diterima berjumlah 82. Maka jumlah 82 kuesioner tersebut dijadikan sampel untuk merepresentasikan 100 populasi. Didasarkan atas rumusan yang telah ditentukan oleh *Isaac* dan *Michael* (dalam Sugiyono, 2012) untuk taraf kesalahan 5 % dengan asumsi populasi berdistribusi normal (bukan homogen) maka dengan 100 populasi ukuran sampel adalah 78. Dengan demikian, ukuran sampel 82 responden dalam studi ini sudah mewakili standar pengukuran oleh *Isaac* dan *Michael*.

Pengambilan sampel studi ini sebanyak 82 karyawan pada Perseroan Terbatas (PT) Pelindo III Surabaya Provinsi Jawa Timur. Objek penelitian ini merupakan bagian BUMN yang memiliki program kompetisi inovasi bertajuk *Inno Reactivation 2.0*. sebagai respons organisasi terhadap tuntutan industri kepelabuhanan yang terus berkembang yang memacu PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) atau Pelindo III untuk terus berinovasi.

## Sarana Tindak Lanjut

---

Menurut Sugiyono (2012), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu: Variabel independen yakni variabel yang akan mempengaruhi variabel dependen baik secara positif ataupun negatif (Sekaran, 2009)

Variabel independen dalam studi ini adalah *intellectual capital* yang diukur berdasarkan skor responden atas tiga sub indikator dan variabel dependen dalam studi ini adalah Inovasi Organisasi yang diukur berdasarkan skor responden atas empat sub indikator (lihat Tabel 3.1).

**Tabel 3.1 Sarana Tindak Lanjut**

---

***Intellectual Capital* (X).** Kemampuan penciptaan nilai non-keuangan dari suatu organisasi yang mewakili perbedaan antara pasar dan laporan keuangan.

---

Indikator Variabel (Mohan Subramaniam, 2005)	Indikator Pengukuran Variabel dengan Skala Likert
1. a. <i>Human Capital</i> (HC). Untuk mengukur tingkat keterampilan, kreativitas, keahlian, dan pengetahuan karyawan secara keseluruhan dari organisasi	1. Penghargaan Pengetahuan 2. Pemahaman Tugas 3. <i>Sharing</i> Pengetahuan 4. Sumber Kesuksesan 5. Dukungan Ide Baru 6. Sinergitas Kinerja 7. Pengembangan Metode 8. Aksesibilitas Pengetahuan
2. b. <i>Organizational Capital</i> (OC). Untuk mengukur sejauh mana organisasi menggunakan perangkat lunak, basis data, dan budaya organisasi untuk	1. Akses Sistem Informasi 2. Mekanisme Skill & Pengetahuan 3. Fitur Sistem Informasi 4. Internalisasi Sistem Informasi 5. <i>Good Information System</i>

---

**Intellectual Capital (X).** Kemampuan penciptaan nilai non-keuangan dari suatu organisasi yang mewakili perbedaan antara pasar dan laporan keuangan.

Indikator Variabel (Mohan Subramaniam, 2005) mengumpulkan pengetahuan	Indikator Pengukuran Variabel dengan Skala Likert
3. c. <i>Relational Capital</i> (SC). Untuk mengukur kemampuan organisasi untuk berbagi pengetahuan dan berkolaborasi di antara jaringan karyawan, pemerintah, pelanggan, mitra aliansi, pemasok, dan kolaborator teknis	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hubungan Pemangku Kepentingan</li> <li>2. Hubungan Mitra Kerja</li> <li>3. Hubungan Pelanggan</li> <li>4. Hubungan Internal</li> <li>5. Keintiman Rekan Kerja</li> <li>6. Dukungan Struktur</li> </ol>

**Inovasi Organisasi (Y).** Kemampuan keseluruhan organisasi dalam mengenalkan produk baru ke pasar atau membuka pasar baru dengan menggabungkan orientasi strategis dengan perilaku dan proses inovatif.

Indikator Variabel (Wang & Ahmed, 2004)	Indikator Pengukuran Variabel dengan Skala Likert
1. Perilaku Inovatif. Ditunjukkan melalui individu, tim, dan manajemen, yang memungkinkan pembentukan budaya inovatif; penerimaan internal secara keseluruhan terhadap ide-ide dan inovasi baru	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dukungan Manajerial</li> <li>2. Toleransi Metode Berbeda</li> <li>3. Penerimaan Metode Baru</li> <li>4. Pemikiran Orisinalitas</li> </ol>
2. Proses Inovasi. Pengintegrasian metode produksi, pendekatan manajemen dan teknologi baru yang bisa digunakan untuk meningkatkan proses produksi dan manajemen	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peningkatan Proses Bisnis</li> <li>2. Inovasi Metode</li> <li>3. Perubahan Metode</li> <li>4. Improvisasi Metode</li> </ol>
3. Inovasi Produk. Kebaruan dan kebermaknaan produk baru yang diperkenalkan ke pasar secara tepat waktu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inovasi Produk-Layanan</li> <li>2. Penghargaan Pelanggan</li> <li>3. Inovasi Kompetitif</li> <li>4. Prestasi Inovasi</li> </ol>
4. Inovasi Market. Pembaharuan pendekatan yang diadopsi perusahaan untuk memasuki dan mengeksploitasi pasar yang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ukuran Perubahan Produk-Layanan</li> <li>2. Persaingan Produk-Layanan</li> <li>3. Revolusioner Produk-Layanan</li> </ol>

Indikator Variabel (Wang & Ahmed, 2004)	Indikator Pengukuran Variabel dengan Skala Likert
ditargetkan	4. Produk-Layanan Terdepan
5. Strategi Inovasi. Suatu rekonseptualisasi mendasar tentang apa sebenarnya bisnis itu, yang pada gilirannya mengarah pada cara bermain game yang sangat berbeda dalam bisnis yang sudah ada	1. Kemampuan R & D 2. Pengambilan Risiko 3. Metode Problem Solving 4. Pengadopsian Ide Baru

Sumber: Diolah Peneliti (2018)

Pengambilan data dilakukan melalui survei, dengan instrumen utama menggunakan kuesioner. 5 poin skala Likert digunakan mulai pilihan di kuesioner skala Likert yaitu sangat tidak setuju (notasi 1), tidak setuju (notasi 2), ragu-ragu (notasi 3) setuju (notasi 4), sangat setuju (notasi 5). Dalam teknik pengumpulan data ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner, yakni pengumpulan data yang dilakukan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

### Preskripsi Kredibilitas

Uji validitas (*construct validity*) didefinisikan sebagai ukuran seberapa kuat suatu alat tes melakukan fungsi ukurannya. Jika validitas yang diperoleh semakin tinggi, maka tes tersebut akan semakin kuat menunjukkan apa yang sebenarnya diuji. Penentuan suatu indikator/item valid atau tidak, maka dilihat dari *goodness of fit index (GFI)*, jika nilai  $GFI > 0,9$  berarti indikator/item dinyatakan valid.

Uji reliabilitas (*construct reliability*) dipakai untuk menguji keajekan hasil pengukuran kuesioner yang erat hubungannya dengan masalah kepercayaan (Nazir 1999). Taraf tes dikatakan mempunyai

keandalan bila tes tersebut memberikan tes yang tepat (ajek). Untuk menentukan apakah suatu indikator/item reliabel/tidak, maka dilihat dari *construct reliability*, yaitu jika *construct reliability* nilainya lebih besar dari 0,7 berarti indikator/item dinyatakan reliabel.

## **Skenario Tindak Lanjut Penguraian**

---

### **1. Analisis Statistik Deskriptif**

Tahapan ini dilakukan dengan memberikan pembobotan secara persentase terhadap masing-masing variabel yang diteliti dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi untuk memberikan deskripsi responden terhadap variabel penelitian.

### **2. Analisis Statistik Inferensial**

Analisis data yang digunakan dalam studi ini menggunakan metode analisis statistik lewat SPSS 20.0, sedangkan metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda (*Multiple Regression Analysis*). Tujuan analisis ini diorientasikan untuk mengungkapkan pengaruh antara beberapa variabel independen dengan variabel dependen.

Berdasarkan permasalahan, tujuan penelitian dan pengujian hipotesis terdahulu, mengindikasikan adanya variabel yang saling berhubungan.

Adapun model tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \varepsilon$$

Di mana:

Y = inovasi organisasi

- $\alpha$  = konstanta atau intercept  
 $X_1$  = *Human Capital* (HC)  
 $X_2$  = *Organizational Capital* (OC)  
 $X_3$  = *Relational Capital* (RC)  
 $\beta_1, \dots, \beta_3$  = koefisien regresi yang akan dihitung  
 $\varepsilon$  = faktor pengganggu atau error term

# BAB IV

## SKETSA PEROLEHAN INFORMASI

### Gambaran Karakteristik

---

Berdasarkan karakteristik responden dalam studi ini di antaranya meliputi jenis kelamin, umur, lama bekerja, pendidikan terakhir, level pekerjaan dan bidang fungsional dari 82 karyawan di PT. PELINDO III yang dijadikan sampel penelitian:

#### 1. Gambaran Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Demografi ini didasarkan atas jenis kelamin responden karyawan yang disajikan pada tabel 4.1 sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Pria	65	79%
Perempuan	17	21%
Jumlah	82	100%

Sumber: data primer diolah, 2019

Dari gambaran distribusi frekuensi jenis kelamin pada Tabel 4.1 terlihat bahwa responden terbanyak adalah mereka berjenis kelamin pria sebesar 65 responden dengan persentase sebesar 79%, dan pada jenis kelamin perempuan sebesar 17 responden dengan persentase sebesar 21%.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Merupakan gambaran karakteristik responden berdasarkan demografi dari umur karyawan yang dijadikan responden dalam deskripsi pada tabel 4.2 sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

Umur	Jumlah	Persentase (%)
20 – 30 Th	35	43%
31 – 40 Th	30	36%
41 – 50 Th	12	14%
51 – 60 Th	5	7%
Jumlah	82	100%

Sumber: data primer diolah, 2019

Dari Tabel 4.2 menunjukkan gambaran distribusi frekuensi dari 82 responden yang menjadi sampel penelitian, frekuensi terbanyak adalah mereka yang berusia antara 20-30 tahun sebanyak 35 responden dengan persentase sebesar 43%. Data tersebut menunjukkan bahwa responden termasuk dalam golongan produktif. Usia antara 31-40 tahun sebanyak 30 responden dengan persentase sebesar 36%, disusul responden yang berumur antara 41-50 tahun sebanyak 12 responden dengan persentase sebesar 14%. Sedangkan kisaran usia 51-60 tahun sebanyak 5 responden dengan persentase sebesar 7%.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Untuk menggambarkan karakteristik responden berdasarkan gambaran demografi dari lama mereka bekerja yang dijadikan responden dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1 – 12 Bln	20	24%
1 – 2 Th	7	9%
2 – 3 Th	5	7%
> 3 Th	50	60%
Jumlah	82	100%

Sumber: data primer diolah, 2019

Gambaran distribusi frekuensi lama kerja pada Tabel 4.2 terlihat bahwa responden terbanyak adalah karyawan yang telah bekerja di atas 3 tahun sebesar 50 responden dengan persentase sebesar 60% dan karyawan yang baru bekerja 1 sampai dengan 12 bulan bekerja sebesar 20 responden dengan persentase sebesar 24%. Berikutnya karyawan yang telah bekerja 1 sampai dengan 2 tahun bekerja sebesar 7 responden dengan persentase sebesar 9%.

### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Untuk menggambarkan karakteristik responden berdasarkan gambaran demografi dari pendidikan karyawan yang dijadikan responden berikutnya ditampilkan pada Tabel 4.4:

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
SLTA	5	7%
Diploma	11	13%
S-1	35	42%
S-2	31	38%
Jumlah	82	100%

Sumber: data primer diolah, 2019

Dari Tabel 4.4 menunjukkan distribusi frekuensi dari 82 responden rata-rata didominasi dari tamatan akhir sarjana perguruan tinggi yang meliputi pendidikan S-1 sebanyak 35 responden (sebesar 42%) dan pendidikan S-2 sebanyak 31 responden (sebesar 38%). Disusul responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 11 responden dengan persentase sebesar 13% dan berpendidikan SLTA sebanyak 5 responden dengan persentase sebesar 7%.

## **5. Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Fungsional**

Untuk menggambarkan karakteristik responden berdasarkan gambaran demografi dari bidang fungsional di tempat kerja, maka deskripsi responden, disajikan pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Fungsional Pekerjaan**

<b>Fungsional Pekerjaan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
Keuangan/Akuntansi	2	2%
Teknisi, Riset & Pengembangan	10	12%
Manajemen Proyek	7	9%
IT/Sistem Informasi	30	37%
SDM/Training	15	18%
Lainnya	18	22%
Jumlah	82	100%

Sumber: data primer diolah, 2019

Deskriptif frekuensi fungsional responden terbanyak pada jenis bagian IT/Sistem Informasi sebesar 30 responden dengan persentase sebesar 37% dan fungsional lainnya sebesar 18 responden dengan persentase sebesar 22%, serta bagian SDM/Training 15 responden dengan persentase sebesar 18%.

## 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi atau Level Pekerjaan

Gambaran karakteristik responden berdasarkan level jabatan pekerjaan responden dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi atau Level Pekerjaan**

Level Pekerjaan	Jumlah	Persentase (%)
Manajer Senior	-	0%
Manajer Menengah	8	10%
Staff Profesional dan Teknisi	38	46%
Lainnya	36	44%
Jumlah	82	100%

Sumber: data primer diolah, 2019

## Daya Upaya Penguraian

Dalam kuesioner penelitian ini terdapat bagian pernyataan-pernyataan dalam bentuk skala Likert untuk masing-masing variabel, baik itu variabel dependen maupun independen yang digunakan dalam penelitian ini. Pernyataan-pernyataan berhubungan dengan variabel *Intellectual Capital* (X) dengan tiga indikator, yaitu: a. *Human Capital* (X1), *Organizational Capital* (X2), dan *Relational Capital* (X3) terhadap Inovasi Organisasi (Y). Di dalam kuesioner tersebut terdapat 39 pernyataan yang terbagi-bagi yakni 8 pernyataan yang digunakan untuk

mewakili *Human Capital* (X1), 5 pernyataan digunakan untuk mewakili *Organizational Capital* (X2), 6 pernyataan digunakan untuk mewakili *Relational Capital* (X3), serta untuk Inovasi Organisasi (Y) sebanyak 20 pernyataan.

Penyajian statistik deskriptif bertujuan menggambarkan karakter sampel dalam penelitian serta memberikan deskripsi variabel yang digunakan dalam riset tersebut. Deskripsi jawaban variabel dijelaskan berdasarkan nilai mean atau nilai rata-rata yang diperoleh dengan menggunakan *descriptive statistic* dan SPSS versi 22.0. Menurut Sugiyono (2013:85) bahwa sebagai dasar untuk menentukan kategori rata-rata jawaban responden bisa dengan menggunakan interval penilaian, berikut rumus penilaian:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai jawaban tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah Interval}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Analisis data secara deskriptif ini menguraikan hasil rata-rata tanggapan responden terhadap indikator-indikator variabel secara keseluruhan serta jumlah responden yang memberikan jawaban terhadap masing-masing indikator variabel. Berikut ini pada Tabel 4.7 digunakan sebagai pedoman analisis data deskriptif:

**Tabel 4.7 Kelas Interval**

Nilai Interval	Nilai	Persentase (%)
4,20 < x < 5,00	Sangat Setuju	5
3,40 < x < 4,20	Setuju	4
2,60 < x < 3,40	Cukup Setuju	3
1,80 < x < 2,60	Tidak Setuju	2
1,00 < x < 1,80	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Masn (2009:118)

### 1. Analisis Tanggapan Responden tentang *Human Capital* (X1)

Tabel 4.8 menunjukkan distribusi frekuensi menurut responden berdasarkan indikator variabel *Human Capital* (X1).

**Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Berdasarkan *Human Capital* (X1)**

No.	Indikator	Frekuensi					Total	N	Mean
		1	2	3	4	5	Skor		
1	Soal Pernyataan 1	2	14	11	45	10	293	82	3.57
2	Soal Pernyataan 2	0	5	20	39	18	316		3.85
3	Soal Pernyataan 3	7	15	9	31	20	288		3.51
4	Soal Pernyataan 4	3	6	22	28	23	308		3.76
5	Soal Pernyataan 5	0	8	22	32	20	310		3.78
6	Soal Pernyataan 6	2	7	17	33	23	314		3.83
7	Soal Pernyataan 7	3	8	19	30	22	306		3.73
8	Soal Pernyataan 8	2	10	16	41	13	299		3.65
Total		<b>19</b>	<b>73</b>	<b>136</b>	<b>279</b>	<b>149</b>	<b>2434</b>		3,71

Total Penilaian (2434/82)/8 soal = 3,71 kesimpulan penilaian Setuju

Sumber data: Hasil *output* SPSS Lampiran 3 diolah

Berdasarkan pada tabel 4.8 di atas ini dapat diketahui rata-rata tanggapan responden menyatakan “Setuju” berkaitan dengan semua aspek *Human Capital* (X1). Hasil ini diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh aspek tersebut sebesar 3,71. Dalam interval kelas yang telah dijelaskan masuk dalam kategori Setuju, di mana  $3,40 < X1 < 4,20$  yang menunjukkan responden memberi nilai setuju atas pernyataan tentang semua aspek dalam *Human Capital* (X1) tersebut.

## 2. Analisis Tanggapan Responden Berkaitan *Organizational Capital* (X2)

Tabel 4.9 menunjukkan distribusi frekuensi menurut responden berdasarkan indikator variabel *Organizational Capital* (X2). Berdasarkan pada tabel 4.9 di atas dapat diketahui rata-rata tanggapan responden menyatakan “Setuju” berkaitan dengan semua aspek *Organizational Capital* (X2). Hasil ini diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh aspek tersebut sebesar 3,48. Dalam interval kelas yang telah dijelaskan masuk dalam kategori setuju, di mana  $3,40 < X2 < 4,20$  yang menunjukkan responden memberi nilai setuju atas pernyataan tentang semua aspek dalam *Organizational Capital* (X2) tersebut. Berikut ini menunjukkan tabel 4.9 di bawah ini:

**Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Berdasarkan *Organizational Capital* (X2)**

No.	Indikator	Frekuensi					Total Skor	N	Mean
		1	2	3	4	5			
1	Soal Pernyataan 1	6	14	18	35	9	273	82	3,33
2	Soal Pernyataan 2	3	10	28	26	15	286		3,49
3	Soal Pernyataan 3	3	9	25	30	15	291		3,55
4	Soal Pernyataan 4	2	14	25	22	19	288		3,51
5	Soal Pernyataan 5	3	12	21	32	14	288		3,51
<b>Total</b>		<b>17</b>	<b>59</b>	<b>117</b>	<b>145</b>	<b>72</b>	<b>1426</b>		<b>3,48</b>

Total Penilaian  $(1426/82)/5$  Soal = 3,48 kesimpulan penilaian Setuju

Sumber data: Hasil *output* SPSS Lampiran 3 diolah

## 3. Analisis Tanggapan Responden Berkaitan dengan *Relational Capital* (X3)

Tabel 4.10 berikut ini menunjukkan distribusi frekuensi menurut responden berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi *Relational Capital* (X3):

**Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Berdasarkan *Relational Capital* (X3)**

No.	Indikator	Frekuensi					Total	N	Mean
		1	2	3	4	5	Skor		
1.	Soal Pernyataan 1	0	18	24	25	15	283	82	3.45
2.	Soal Pernyataan 2	3	10	32	26	11	278		3.39
3.	Soal Pernyataan 3	1	20	23	23	15	277		3.38
4.	Soal Pernyataan 4	3	8	28	25	18	293		3.57
5.	Soal Pernyataan 5	3	14	27	17	21	285		3.48
6.	Soal Pernyataan 6	4	14	27	25	12	273		3.33
<b>Total</b>		<b>14</b>	<b>84</b>	<b>161</b>	<b>141</b>	<b>92</b>	<b>1689</b>		<b>3,43</b>

Total Penilaian (1689/82)/6 Soal = 3,43 kesimpulan penilaian Setuju

Sumber data: Hasil *output* SPSS Lampiran 3 diolah

Berdasarkan pada tabel 4.10 di atas dapat diketahui rata-rata tanggapan responden menyatakan “Setuju” berkaitan dengan semua aspek *relational capital*. Hasil ini diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh aspek tersebut sebesar 3,43. Dalam interval kelas yang telah dijelaskan masuk dalam kategori setuju, di mana  $3,40 < PK < 4,20$  yang menunjukkan responden memberi nilai setuju atas pernyataan tentang semua aspek dalam *relational capital* tersebut.

#### **4. Analisis Tanggapan Responden Berkaitan dengan Inovasi Organisasi (Y)**

Dari pernyataan di atas maka dapat diketahui rata-rata dari setiap pernyataan. Dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut:

**Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Inovasi Organisasi (Y)**

No.	Indikator	Frekuensi					Total	N	Mean
		1	2	3	4	5	Skor		
1	Soal Pernyataan 1	2	11	11	44	14	303	82	3.70
2	Soal Pernyataan 2	1	6	18	43	14	309		3.77

No.	Indikator	Frekuensi					Total Skor	N	Mean
		1	2	3	4	5			
3	Soal Pernyataan 3	0	5	22	35	20	316		3.85
4	Soal Pernyataan 4	1	9	20	38	14	301		3.67
5	Soal Pernyataan 5	1	14	15	37	15	297		3.62
6	Soal Pernyataan 6	0	7	22	38	15	307		3.74
7	Soal Pernyataan 7	2	12	16	36	16	298		3.63
8	Soal Pernyataan 8	0	10	18	40	14	304		3.71
9	Soal Pernyataan 9	3	6	15	36	22	314		3.83
10	Soal Pernyataan 10	2	8	13	42	17	310		3.78
11	Soal Pernyataan 11	1	8	23	32	18	304		3.71
12	Soal Pernyataan 12	2	7	20	33	20	308		3.76
13	Soal Pernyataan 13	2	9	19	33	19	304		3.71
14	Soal Pernyataan 14	2	9	15	39	17	306		3.73
15	Soal Pernyataan 15	1	7	23	33	18	306		3.73
16	Soal Pernyataan 16	1	6	16	39	20	317		3.87
17	Soal Pernyataan 17	2	7	18	33	22	312		3.80
18	Soal Pernyataan 18	0	14	12	39	17	305		3.72
19	Soal Pernyataan 19	1	2	20	38	21	322		3.93
20	Soal Pernyataan 20	4	6	13	48	11	302		3.68
Total		28	163	349	756	344	6145		3,75
Total Penilaian (6145/82)/20 Soal = 3,75 kesimpulan penilaian Setuju									

Sumber data: Hasil *output* SPSS Lampiran 3 diolah

Tabel 4.11 diketahui rata-rata tanggapan responden menyatakan “Setuju” berkaitan dengan semua aspek Inovasi Organisasi (Y). Hasil ini diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh aspek tersebut sebesar 3.75. Dalam interval kelas yang telah dijelaskan masuk dalam kategori setuju, di mana  $3,40 < KK < 4,20$  yang menunjukkan responden memberi nilai setuju atas pernyataan tentang semua aspek dalam Inovasi Organisasi (Y) tersebut.

## Preskripsi Informasi yang Kredibel

Data penelitian yang terkumpul kemudian diolah untuk menguji kualitas data dalam bentuk uji validitas dan reliabilitas.

### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan atas item-item pertanyaan pada kuesioner yaitu dengan menghitung koefisien korelasi dari tiap-tiap pertanyaan dengan skor total yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan  $r_{\text{tabel}}$  dengan  $r_{\text{hitung}}$ . Hasil uji validitas data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Corrected Item Total Correlation ( $t_{\text{hitung}}$ )	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
Human Capital	HC1	0.762		Valid
	HC2	0.791		Valid
	HC3	0.850		Valid
	HC4	0.782		Valid
	HC5	0,765		Valid
	HC6	0.777		Valid
	HC7	0.825		Valid
	HC8	0.777		Valid
Organizational Capital	OC1	0.691		Valid
	OC2	0.761		Valid
	OC3	0.750		Valid
	OC4	0.862	0,2172	Valid
	OC5	0.742		Valid
Relational Capital	RC1	0.804		Valid
	RC2	0.683		Valid
	RC3	0.865		Valid
	RC4	0.852		Valid
	RC5	0.844		Valid

Variabel	Pernyataan	Corrected Item Total Correlation ( $t_{hitung}$ )	r tabel	Keterangan
	RC6	0.847		Valid
Inovasi Organisasi-1 (Behavioral Innovativeness)	IO1	0.721		Valid
	IO2	0,671		Valid
	IO3	0,714		Valid
	IO4	0,779		Valid
Inovasi Organisasi (Process Innovativeness)	IO5	0,795		Valid
	IO6	0,754		Valid
	IO7	0,801		Valid
	IO8	0,689		Valid
Inovasi Organisasi (Product Innovativeness)	IO9	0,789		Valid
	IO10	0,812		Valid
	IO11	0,797		Valid
	IO12	0,770		Valid
Inovasi Organisasi (Market Innovativeness)	IO13	0.781		Valid
	IO14	0.738		Valid
	IO15	0,729		Valid
	IO16	0,757		Valid
Inovasi Organisasi (Strategic Innovativeness)	IO17	0,754		Valid
	IO18	0,785		Valid
	IO19	0,657		Valid
	IO20	0,725		Valid

Sumber Data: Hasil *Output* SPSS Lampiran 3 Diolah

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, terlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu *Human Capital* (X1), *Organizational Capital* (X2), dan *Relational Capital* (X3) serta variabel dependen yaitu Inovasi Organisasi (Y). Keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini terjadi karena keseluruhan item pernyataan menghasilkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2013) menyatakan suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot method* atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60. Dari hasil uji reliabilitas tersebut terlihat nilai *cronbach alpha* yang dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
<i>Human Capital</i> (X1)	0,913	8
Organizational Capital (X2)	0,818	5
<i>Relational Capital</i> (X3)	0,900	6
Inovasi Organisasi (Y)	0,959	20

Sumber: Lampiran 3 Diolah

Dari hasil uji tersebut terlihat nilai *cronbach's alpha* pada variabel *Human Capital* (X1), *Organizational Capital* (X2), *Relational Capital* (X3) dan Inovasi Organisasi (Y) lebih besar dari 0,60 yang berarti butiran-butiran pertanyaan dari seluruh variabel seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

### **Pemeriksaan Asumsi Klasik**

Dalam penelitian uji asumsi klasik atau persyaratan analisis meliputi uji multikolinieritas, normalitas dan heteroskedastisitas.

#### **1. Normalitas**

Uji Normalitas merupakan suatu alat uji yang digunakan untuk menguji apakah dari variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal, dapat diuji dengan metode Kolmogorov Smirnov maupun pendekatan grafik

##### **a. Pendekatan Kolmogorov Smirnov**

Berdasarkan hasil Uji Normalitas dengan alat bantu komputer yang menggunakan Program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut.

**Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

<b>Unstandardized Predicted</b>	<b>Value</b>
Kolmogorov-Smirnov – Z Test Statistic	0.050
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

a. Test distribution is normal.

b. Calculated from data.

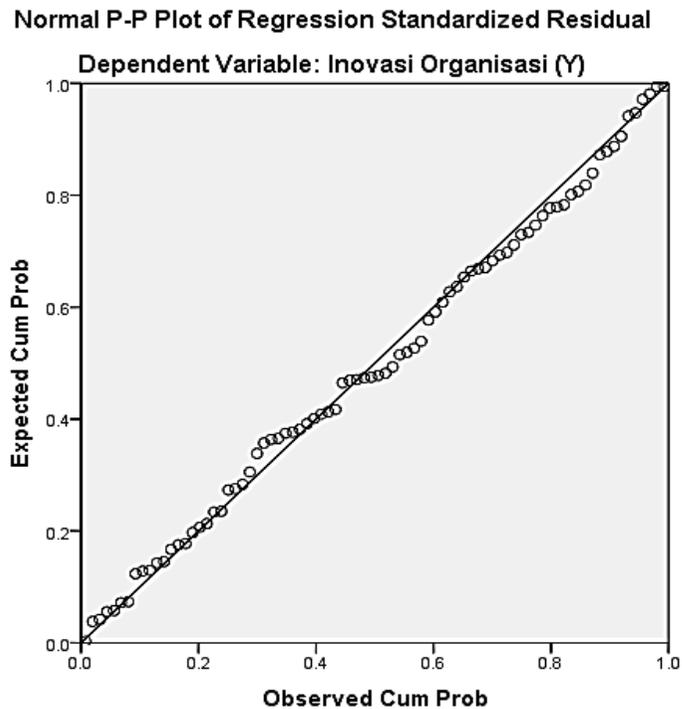
Sumber: Lampiran 3 Diolah.

Berdasarkan pada tabel 4.14 di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar  $0,2 > 0,050$ , hal ini

sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa data pada model tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

**b. Pendekatan Grafik**

Pendekatan kedua yang dipakai untuk menilai normalitas data dengan pendekatan grafik, yaitu grafik *Normal P-P Plot of regression standard*, dengan pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Grafik normalitas disajikan dalam gambar berikut:



**Gambar 4.1 Grafik Uji Normalitas Data**  
Sumber: Hasil Output SPSS Lampiran 5 Diolah

Jika penyebaran data (titik) di sekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa distribusi data telah mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*Expected Cum. Prob.*) dengan sumbu X (*Observed Cum. Prob.*). Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa baik melalui pendekatan *Kolmogorov Smirnov* maupun pendekatan grafik model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

## **2. Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Mendeteksi tidak adanya Multikolinieritas yaitu dengan cara:

- a. Mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10
- b. Mempunyai angka tolerance mendekati 1

Berdasarkan hasil Uji Multikolinieritas dengan alat bantu komputer yang menggunakan Program SPSS diperoleh hasil:

**Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	Variance Influence Factor (VIF)	Keterangan
<i>Human capital</i> (HC)	0,425	2,351	Bebas Multikolinieritas
Organizational Capital (OC)	0,515	2,941	Bebas Multikolinieritas
<i>Relational capital</i> (RC)	0,452	2,212	Bebas Multikolinieritas

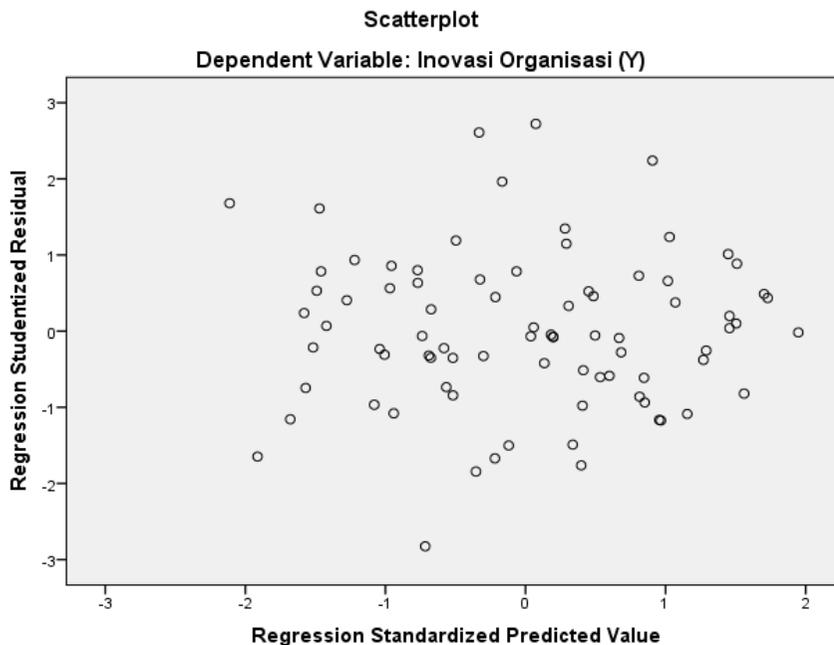
Sumber data: Hasil *Output* SPSS Lampiran 3 Diolah

Berdasarkan pada tabel 4.15 di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Variance Influence Factor* (VIF) pada seluruh variabel bebas yang dijadikan model penelitian lebih kecil dari 10, sedangkan nilai *Tolerance* mendekati 1. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa disebut juga dengan bebas dari Multikolinieritas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

### 3. Heteroskedastisitas

Dalam sebuah model regresi terdapat kesamaan varians dari residu dari satu pengamatan ke pengamatan lain sama, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil Uji Heteroskedastisitas menggunakan metode grafik Scatterplot dengan alat bantu komputer yang menggunakan Program SPSS diperoleh hasil, yaitu sebagai berikut:



**Gambar 4.2 Grafik Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Hasil *Output* SPSS Lampiran 5 Diolah

Dari gambar 4.2 di atas terlihat titik-titik yang menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola yang jelas di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model riset.

#### 4. Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

##### 1. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Menurut Ghozali (2013:96) uji F dilakukan untuk menguji kelayakan model regresi linier berganda. Kriteria pengujian ini dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai F dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan  $F > 0,05$  menunjukkan bahwa model regresi tidak layak digunakan untuk analisis selanjutnya.
- b. Jika nilai signifikan  $F < 0,05$  menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk analisis berikutnya.

Hasil uji F model regresi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.16 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)**

ANOVA						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13527,088	3	4509,029	109,579	0,000
	Residual	3209,607	78	41,149		
	Total	16736,695	81			

a. Dependent Variable: Inovasi Organisasi (IO)

b. Predictors: (Constant), HC, OC, RC

Sumber: Hasil *Outputs* SPSS Lampiran 3 Diolah

Dari hasil *output* analisis SPSS tabel 16 di atas dapat dilihat nilai  $F_{hitung}$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  sebesar 109,579. Berdasarkan tingkat signifikansinya maka disimpulkan bahwa variabel *Intellectual Capital* yang terdiri dari *Human Capital* (X1), *Organizational Capital* (X2), dan *Relational Capital* (X3) secara

bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Inovasi Organisasi (Y).

Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya tingkat Inovasi Organisasi (Y) ditentukan seberapa baik persepsi mereka terhadap variabel *Intellectual Capital* yang terdiri dari *Human Capital* (X1), *Organizational Capital* (X2), dan *Relational Capital* (X3).

## 2. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi berganda (R<sup>2</sup>) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi berganda (R<sup>2</sup>) dapat dilihat pada tabel 4.17, sebagai berikut:

**Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,899	0,808	0,801	6,415

- a. Predictors: (Constant), HC, OC, RC  
 b. Dependent Variable: Inovasi Organisasi (IO)
- Sumber: Hasil *output* SPSS lampiran 3 Diolah.

Tabel di atas menunjukkan nilai R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0,808 atau sebesar 80,8%, ini menunjukkan bahwa variabel Inovasi Organisasi (Y) yang dapat dijelaskan variabel *Human Capital* (X1), *Organizational Capital* (X2), dan *Relational Capital* (X3) adalah sebesar 80,8% sedangkan sisanya 19,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

## Penjabaran Regresi Linier Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor yang digunakan dalam model penelitian yaitu variabel *Intellectual Capital* yang terdiri dari *Human Capital* (X1), *Organizational Capital* (X2), dan *Relational Capital* (X3) terhadap Inovasi Organisasi (Y). Hasil pengujian regresi linier berganda melalui alat hitung program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients*						
Model		Unstandardized	Standardized		Sig.	Correlation Zero-order
		Coefficients	Beta	T		
		B	Std. Error			
	(Constant)	11,636	3,565		3,264	0,002
	HC	1,016	0,169	0,458	6,021	0,000
1	OC	1,346	0,244	0,381	5,521	0,000
	RC	0,473	0,203	0,172	2,337	0,022

a Dependent Variable. Inovasi Organisasi (Y)

Sumber: Hasil *Output* SPSS Lampiran 3 Diolah

Dari dalam tabel 4.18 persamaan regresi yang di dapat adalah:

$$IO = 11,636 + 1,016HC + 1,346OC + 0,473RC + e;$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) merupakan intercept garis regresi dengan Inovasi Organisasi (Y) jika *Intellectual Capital* (X) yang terdiri dari *Human Capital* (X1), *Organizational Capital* (X2), dan *Relational Capital* (X3) = 0, yang menunjukkan bahwa besarnya variabel independen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta (a) adalah 11,636 menunjukkan bahwa jika

variabel bebas *Intellectual Capital* (X) yang terdiri dari *Human Capital* (X1), *Organizational Capital* (X2), dan *Relational Capital* (X3) = 0, maka Inovasi Organisasi (Y) pada objek penelitian sebesar 11,636. Hal ini berarti PT. PELINDO III Surabaya dapat meningkatkan *Intellectual Capital* (X) yang terdiri dari *Human Capital* (X1), *Organizational Capital* (X2), dan *Relational Capital* (X3) agar Inovasi Organisasi (Y) terus meningkat.

2. Koefisien regresi *Human Capital* (X1) ( $b_1$ ) = 1,016 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel *Human Capital* (X1) dengan Inovasi Organisasi (Y). Hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung akan meningkatkan Inovasi Organisasi (Y), oleh karena itu semakin baik penerapan *Human Capital* (X1) yang diterapkan pada PT. PELINDO III Surabaya, semakin meningkatkan Inovasi Organisasi (Y) pada perusahaan tersebut. Dengan asumsi pengaruh variabel independen yang lain konstan.
3. Koefisien regresi *Organizational Capital* (X2) ( $b_2$ ) = 1,346 menunjukkan arah hubungan yang positif (searah) antara variabel *Organizational Capital* (X2) dengan Inovasi Organisasi (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *Organizational Capital* (X2) yang dimiliki PT. PELINDO III Surabaya, maka Inovasi Organisasi (Y) juga semakin meningkat. Dengan asumsi pengaruh variabel independen yang lain konstan.
4. Koefisien regresi *Relational Capital* (X3) ( $b_3$ ) = 0,473 menunjukkan arah hubungan yang positif (searah) antara variabel *Relational Capital* (X3) dengan Inovasi Organisasi (Y). Hal ini menunjukkan semakin tinggi *Relational Capital* (X3) karyawan yang dimiliki oleh PT. PELINDO III Surabaya, maka Inovasi

Organisasi (Y) juga akan semakin meningkat. Dengan asumsi pengaruh variabel independen yang lain konstan.

5. *Error* (er) = yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel lain terhadap Inovasi Organisasi (Y).

### Pemeriksaan Dominasi Kontribusi

#### 1. Uji Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ )

Analisis ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana kontribusi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu yang memberikan pengaruh yang paling dominan. Hasil pengujian koefisien determinasi parsial dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah:

**Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial**

		Coefficients <sup>3</sup>	
		Correlations	
	Model	Partial (r)	Part
1	(Constant)		
	Human Capital (X1)	0,563	0,299
	Organizational Capital (X2)	0,530	0,274
	Relational Capital (X3)	0,256	0,116

a. Dependent Variable: Inovasi Organisasi (IO)

Sumber: Hasil *Output* SPSS Lampiran 3 Diolah

Dari tabel 4.19 maka dapat diperoleh koefisien determinasi parsial dan pengertiannya sebagai berikut:

- a. Koefisien determinasi parsial variabel *Human Capital* (X1) = 0,299 =29,9% yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel *Human Capital* (X1) terhadap Inovasi Organisasi (Y) pada PT. PELINDO III Surabaya sebesar 29,9%.

- b. Koefisien determinasi parsial variabel *Organizational Capital* (X2) = 0,274 = 27,4% yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel *Organizational Capital* (X2) terhadap Inovasi Organisasi (Y) pada PT. PELINDO III Surabaya sebesar 27,4%.
- c. Koefisien determinasi parsial variabel kualitas *Relational Capital* (X3) = 0,116 = 11,6% yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel *Relational Capital* (X3) terhadap Inovasi Organisasi (Y) pada PT. PELINDO III Surabaya sebesar 11,6%.

Dari hasil tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa variabel *Human Capital* (HC) yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Inovasi Organisasi (IO) pada PT. PELINDO III Surabaya karena mempunyai koefisien determinasi paling besar yaitu 29,9%.

## 2. Pengujian Hipotesis (Uji T)

Uji statistik t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lainnya konstan. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian dilakukan dengan membandingkan sig. value dengan sig.  $\alpha$  untuk masing-masing variabel yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.20 Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian**

Hubungan Variabel	Unstandardized Coefficient	t	Sig.- Value	*Sig. $\alpha$	Keputusan
HC $\rightarrow$ IO	0,458	6,021	0,000	0,05	Signifikan
OC $\rightarrow$ IO	0,381	5,521	0,000	0,05	Signifikan
RC $\rightarrow$ IO	0,172	2,337	0,022	0,05	Signifikan

Sumber: Hasil *Output* SPSS Lampiran 5

Diolah Keterangan: \*Signifikansi pada  $\alpha = 5\%$ .

Dari tabel 20 hasil pengujian hipotesis penelitian yang ditunjukkan dapat dijelaskan secara runtut sebagai berikut:

- a. Pengujian Hipotesis 1: *Intellectual Capital (Human Capital, Organizational Capital, dan Relational Capital)* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Inovasi Organisasi (Y). Berdasarkan hasil dari tabel 17 di atas dapat dilihat nilai  $F_{hitung}$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  sebesar 109,579. Berdasarkan tingkat signifikansinya maka disimpulkan bahwa variabel yang terdiri dari *Intellectual Capital (Human Capital, Organizational Capital, dan Relational Capital)* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Inovasi Organisasi (Y). Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya tingkat Inovasi Organisasi (Y) ditentukan seberapa baik persepsi mereka terhadap *Intellectual Capital (Human Capital, Organizational Capital, dan Relational Capital)*.
- b. Pengujian Hipotesis 2: Terdapat pengaruh *Human Capital (X1)* terhadap Inovasi Organisasi (IO). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, pengaruh *Human Capital (X1)* terhadap Inovasi Organisasi (IO) menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 0,458 dan sig-value sebesar 0,000. Oleh karena sig-value (0,000) < sig.  $\alpha$  (0,05) maka terdapat pengaruh *Human Capital (HC)* terhadap Inovasi Organisasi (IO) terbukti signifikan dengan arah pengaruh yang positif.
- c. Pengujian Hipotesis 3: Terdapat pengaruh *Organizational Capital (OC)* terhadap Inovasi Organisasi (IO). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel 4.20, pengaruh OC terhadap IO menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 0,242 dan sig-value sebesar 0,000.

Oleh karena sig-value (0,000) < sig.  $\alpha$  (0,05) maka terdapat pengaruh OC terhadap IO terbukti signifikan dengan arah pengaruh yang positif.

- d. Pengujian Hipotesis 4: Terdapat pengaruh *Relational Capital* (RC) terhadap Inovasi Organisasi (IO). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, pengaruh kualitas RC terhadap IO dengan nilai koefisien positif sebesar 0,172 dan sig-value sebesar 0,022. Oleh karena sig-value (0,022) < sig.  $\alpha$  (0,05) maka terdapat pengaruh RC terhadap IO terbukti signifikan dengan arah pengaruh yang positif.
- e. Pengujian Hipotesis 5: *Human Capital* (HC) berpengaruh dominan terhadap Inovasi Organisasi (IO). Berdasarkan hasil dari tabel 4.20 menunjukkan bahwa variabel HC mempunyai pengaruh yang dominan terhadap IO, karena memiliki koefisien determinasi paling besar di antara variabel *Organizational Capital* (OC) dan *Human Capital* (HC) sebesar  $0,299 = 29,9\%$ . Kesimpulan dari uji determinasi parsial ( $r^2$ ) menyatakan bahwa variabel *Human Capital* (HC) memiliki nilai koefisien determinasi paling besar di antara variabel *Human Capital* (HC) dan *Organizational Capital* (OC) sebesar  $0,299 = 29,9\%$ .



## BAB V

### ULAS TUNTAS UNSUR PEMENGARUH INOVASI ORGANISASI

#### **Pengaruh *Intellectual Capital* terhadap Inovasi Organisasi**

---

Hipotesis pertama yang diajukan dalam studi ini yaitu “*Intellectual Capital* (*Human Capital-X1, Organizational Capital-X2, dan Relational Capital-X3*) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap inovasi organisasi”.

Hipotesis tersebut dapat diterima, karena sesuai dengan hasil uji F yaitu nilai F-hitung yang dihasilkan dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  sebesar 109,579. Berdasarkan tingkat signifikansinya maka disimpulkan bahwa variabel yang terdiri dari *Intellectual Capital* (HC, OC dan RC) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap IO.

Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya tingkat IO ditentukan seberapa baik persepsi responden terhadap *Intellectual Capital* (HC, OC dan RC).

Temuan studi ini sinergis dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh, Ghorbani *et al.*, (2012) dan Tsou *et al.*, (2016), Barkat, Beh, Ahmed, & Ahmed, (2018), Hejazi, Yadegari, & Hajrahimi, (2018),

Altındağ, Fidanbaş, & İrdan, (2019), Li, Song, Wang, & Li, (2019), Xu, Shang, Yu, & Liu, (2019), Almutirat, (2020) mendukung hasil studi ini.

*Intellectual capital* secara luas dianggap sebagai fondasi masa depan suatu negara yang tidak hanya meningkatkan keunggulan kompetitif tetapi juga dapat menguntungkan keberlanjutan dan pertumbuhan ekonomi (Januškaite & Užiene, 2018).

Sebelumnya Roos & Roos, (1997) menyatakan bahwa studi yang menyoroti peran dimensi individu dari *intellectual capital* dengan kemampuan inovasi seperti itu mempengaruhi bagian tersebut untuk mendukung manajer dalam berinvestasi pada elemen *intellectual capital* yang paling sesuai untuk mencapai kinerja organisasi.

Dengan demikian, temuan studi ini memperkuat manajer organisasi publik untuk menekankan arti penting dari konsolidasi *intellectual capital* anggota dalam mengimprovisasi inovasi organisasi.

### **Pengaruh *Human Capital* terhadap Inovasi Organisasi**

---

Hasil pengujian menunjukkan variabel *Human Capital* (X1) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan yaitu *Human Capital* (X1) berpengaruh terhadap Inovasi Organisasi (Y).

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan *Human Capital* (X1) yang digunakan maka akan meningkatkan Inovasi Organisasi (Y). Inovasi Organisasi (Y) merupakan suatu proses penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hasil uji hipotesis studi ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Herrmann *et al.* (2007), Zerenler *et al.* (2008), Hsu dan

Fang (2009), Cabello-Medina *et al.* (2011), Ghorbani *et al.*, (2012) dan Tsoua *et al.*, (2016).

Pembahasan temuan ini bisa didasarkan atas distribusi frekuensi HC yang menunjukkan indikator tertinggi yang membentuk variabel HC, diantaranya indikator pernyataan atas persetujuan bahwa anggota lebih termotivasi jika mereka paham mengapa mereka bekerja. Berikutnya distribusi frekuensi IO yang menunjukkan indikator terbesar yang membentuk variabel IO diantaranya adalah pernyataan atas pemikiran bahwa tindakan mereka senantiasa mencoba-coba cara baru.

Jika didasarkan atas distribusi frekuensi, maka temuan signifikan positif bisa diuraikan secara khusus bahwa karyawan mengerti mengapa mereka melakukan tugas mereka, maka semakin semangat anggota melakukan terobosan baru untuk mencari solusi di lingkungan kerja mereka.

### **Pengaruh *Organizational Capital* terhadap Inovasi Organisasi**

---

Hasil pengujian menunjukkan variabel *Organizational Capital* (OC) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Inovasi Organisasi (Y) karena nilai signifikansi pada uji lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan yaitu “*Organizational Capital* (OC) berpengaruh terhadap Inovasi Organisasi (IO) pada PT. PELINDO III Surabaya”.

Hasil ini menunjukkan jika terjadi perubahan pada *Organizational Capital* (OC) maka akan menyebabkan perubahan terhadap Inovasi Organisasi (IO), dengan kata lain semakin tinggi *Organizational Capital* (OC) maka akan meningkatkan Inovasi Organisasi (Y). Temuan studi ini

sinergis dengan riset terdahulu, misalnya studi Zerenler *et al.*. (2008), dan Tsoua *et al.*, (2016).

Temuan di atas bisa diuraikan didasarkan atas distribusi frekuensi OC yang menunjukkan indikator tertinggi yang membentuk variabel OC diantaranya adalah indikator pernyataan atas persetujuan adanya dukungan perangkat teknologi informasi. Sedangkan distribusi frekuensi IO yang menunjukkan indikator terbesar yang membentuk variabel IO diantaranya adalah indikator pernyataan atas pemikiran bahwa tindakan mereka senantiasa mencoba-coba cara baru.

Oleh karena itu, jika didasarkan atas distribusi frekuensi, maka temuan signifikan positif bisa diuraikan secara khusus bahwa semakin besar dukungan IT dari organisasi untuk mengembangkan pengetahuan anggota, maka semakin semangat anggota melakukan terobosan untuk mencari solusi kerja.

### **Pengaruh *Relational Capital* terhadap Inovasi Organisasi**

---

Variabel *Relational Capital* (RC) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Inovasi Organisasi (IO). Hasil penelitian ini membuktikan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa semakin tinggi RC dalam bekerja maka akan meningkatkan IO.

Hasil pengujian menunjukkan variabel RC memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap IO karena nilai signifikansi pada uji t lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,022 < 0,05$ . Hasil penelitian ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan *Relational Capital* (X3) berpengaruh signifikan terhadap Inovasi Organisasi (Y).

Hasil temuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zerenler *et al.* (2008), Hsu dan Fang (2009), Ghorbani *et al.*, (2012) dan Tsoua *et al.*, (2016).

Temuan tersebut dapat diuraikan didasarkan atas distribusi frekuensi RC yang menunjukkan indikator tertinggi yang membentuk variabel RC diantaranya adalah indikator pernyataan atas persetujuan untuk upaya saling mengenal. Sedangkan distribusi frekuensi IO yang menunjukkan indikator terbesar yang membentuk variabel IO diantaranya adalah indikator pernyataan atas pemikiran bahwa tindakan mereka senantiasa mencoba-coba cara baru.

Oleh karena itu, jika didasarkan atas distribusi frekuensi, maka temuan signifikan positif bisa diuraikan secara khusus bahwa semakin besar jalinan keakraban anggota, maka semakin semangat karyawan melakukan terobosan mencari solusi kerja.

# BAB VI

## Intiha: Penali Akhir dan Gagasan Usul

### Penali Akhir

---

Berdasarkan hasil analisis pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan pengaruh variabel *Intellectual Capital* (*Human Capital*, *Organizational Capital*, dan *Relational Capital*) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Inovasi Organisasi. Semakin baik penerapan *Intellectual Capital* oleh perusahaan maka akan mendukung peningkatan Inovasi Organisasi. *Intellectual Capital* terbukti berdampak positif pada proses kerja karyawan khususnya peningkatan Inovasi Organisasi.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan pengaruh variabel *Human Capital* (HC) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Inovasi Organisasi (IO). Semakin baik penerapan HC yang diterapkan oleh perusahaan maka akan semakin meningkatkan Inovasi IO. HC terbukti membawa dampak pada proses kerja karyawan dalam peningkatan Inovasi Organisasi.
3. Hasil pengujian ini menunjukkan *Organizational Capital* (OC) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Inovasi Organisasi (IO).

Semakin tinggi OC maka akan semakin meningkatkan IO perusahaan. OC terbukti berdampak positif dalam peningkatan Inovasi Organisasi.

4. Hasil pengujian ini menunjukkan pengaruh variabel *Relational Capital* (RC) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Inovasi Organisasi (IO). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan RC yang tinggi maka akan semakin mengakselerasi IO dan terbukti berdampak positif mendukung Inovasi.

### **Gagasan Usul**

---

Studi ini merekomendasikan aktivitas berikutnya, diantaranya sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel terikat yaitu *Human Capital*, *Organizational Capital*, dan *Relational Capital* dan satu variabel bebas yaitu Inovasi Organisasi. Oleh karena itu, untuk studi berikutnya bisa mengembangkan variabel lainnya yang dapat digunakan untuk mengkaji Inovasi Organisasi.
2. Penelitian ini hanya memfokuskan pada karyawan PT PELINDO III Surabaya berdasarkan kriteria sebagai sampel penelitian. Riset berikutnya silahkan meninjau PT Pelindo berbeda atau BUMN yang lain.



## KEPUSTAKAAN

Almutirat, Hanan Ali (2020). The impact of Intellectual Capital in organizational innovation: case study at Kuwait Petroleum Corporation (KPC). *Review of Economics and Political Science* Emerald Publishing. DOI 10.1108/REPS-08-2019-0113.

Altındağ, Ö., Fidanbaş, Ö., & İrdan, G. (2019). The Impact of Intellectual Capital on Innovation: A Literature Study. *Business Management Dynamics*, 8(12), 1–12. Retrieved from [www.bmdynamics.com](http://www.bmdynamics.com)  
Andriessen, D. *Making Sense of Intellectual Capital*; Elsevier: Burlington, MA, USA, 2004.

Arfah. (2019). Does Intellectual Capital have a Positive Effect on The eService Innovation of Public Employees? *SSRN Electronic Journal*, 29–30. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3487358>

Atashfaraz, M., Hossein, M., & Sadr, H. (2016). Impact Of E-Service Innovation On Brand Equality And Customer Loyalty In Samsung International Corporation. *Procedia Economics and Finance*, 36(16), 327– 335. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)30044-2](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)30044-2)

- Barkat, W., Beh, L. S., Ahmed, A., & Ahmed, R. (2018). Impact of Intellectual Capital on innovation capability and organizational performance: An empirical investigation. *Serbian Journal of Management*, 13(2), 365–379. <https://doi.org/10.5937/sjm13-16997>
- Cabello-Medina, C., Carmona-Lavado, A., Perez-Luntilde, A. and Cuevas-Rodriguez, G. (2011), “Do best and worst innovation performance companies differ in terms of Intellectual Capital, knowledge and radicalness?”, *African Journal of Business Management*, Vol. 5 No. 28, pp. 11450-11466.
- Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: A meta analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of Management Journal*, 34, 555-590.
- Damanpour, F., & Evan, W. M. (1984). Organizational Innovation and Performance: The Problem of ‘Organizational Lag. *Administrative Science Quarterly*, 29, 392–409.
- Edvinsson, L. and Malone, M.S. (2017), *Intellectual Capital: The Proven Way to Establish Your Company’s Real Value by Measuring Its Hidden Brain Power*, Harper Collins Publishers, New York, NY.
- Fauzi, M. P. (2018). Pelabuhan Tanjung Perak Dikembangkan Jadi Smart Port. Retrieved February 10, 2020, from <https://finance.detik.com/infrastruktur/d-4190488/pelabuhan-tanjung-perak-dikembangkan-jadi-smart-port>

- Flamholtz, E. G., & Bullen, M. L. (2002). Human resource accounting: a historical perspective and future implications, (December 2014). <https://doi.org/10.1108/00251740210452818>
- Ghorbani, M., Mofaredi, B., & Bashiriyan, S. (2012). Study of the relationship between Intellectual Capital management and organizational innovation in the banks, 6(15), 5208–5217. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.2298>
- Hejazi S.M., Yadegari S., Hajrahimi, N., (2018). Role of Intellectual Capital on creation of innovation capabilities in HIS and computer units. *J Edu Health Promot*, 7:79.
- Herrmann, A., Gassmann, O., & Eisert, U. (2007). An empirical study of the antecedents for radical product innovations and capabilities for transformation. *Journal of Engineering and Technology Management-JET-M*, 24(1–2), 92– 120. <https://doi.org/10.1016/j.jengtecman.2007.01.006>
- Hsu, Y.-H., & Fang, W. (2009). Intellectual capital and new product development performance: The mediating role of organizational learning capability. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2008.03.012>
- Humphreys, P., Liasides, C., Garcia, L., Roser, T., Viedma Marti, J. and Martins, B. (2010). InCaS: Intellectual Capital Statement Made in Europe, 7– 13. Retrieved from InCAS Consortium, Brussels.
- Januškaite, V., & Užiene, L. (2018). Intellectual capital as a factor of sustainable regional competitiveness. *Sustainability (Switzerland)*, 10(12). <https://doi.org/10.3390/su10124848>

- Katz, R.D. (2014), *Managing Professionals in Innovative Organizations*, Ballinger Publishing Company.
- Keskin H., Ayar Şentürk H. & Beydoğan A. (2018). The Relationship Among Knowledge Sharing, Intellectual Capital and Performance from Innovation Quality Perspective. *Business & Management Studies: An International Journal*, Vol.:6 Issue:3.
- Kianto, A., & Ritala, P. (2014). The interaction of Intellectual Capital assets and knowledge management practices in organizational value creation, 15(3), 362–375. <https://doi.org/10.1108/JI-05-2014-0059>
- Li, Y., Song, Y., Wang, J., & Li, C. (2019). Intellectual capital, knowledge sharing, and innovation performance: Evidence from the Chinese Construction Industry. *Sustainability (Switzerland)*, 11(9). <https://doi.org/10.3390/su11092713>
- Mohan Subramaniam, M. A. Y. (2005). The influence of Intellectual Capital on the types of innovative capabilities. *Industrial Management and Data Systems*, 48(3), 450–463. <https://doi.org/10.1108/IMDS-06-2015-0229>
- Roos, G., & Roos, J. (1997). Measuring your company's intellectual performance. *Long Range Planning*, 30(3), 413–426. [https://doi.org/10.1016/s0024-6301\(97\)90260-0](https://doi.org/10.1016/s0024-6301(97)90260-0)
- Santos-Rodrigues, H., Faria, J., Cranfield, D., & Morais, C. (2013). Intellectual capital and innovation: a case study of a public healthcare organization in europe. *Electronic Journal Of Knowledge Management*, 11(4), 361–372.

- Sayed Mehdi Hejazi, Samira Yadegari, Hajrahimi, N. (2018). Role of Intellectual Capital on creation of innovation capabilities in HIS and computer units, 7(1), 1–7. [https://doi.org/10.4103/jehp.jehp\\_102\\_17](https://doi.org/10.4103/jehp.jehp_102_17)
- Simonton, D. K., West, M. A., & Farr, J. L. (1992). *Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organizational Strategies*. *Administrative Science Quarterly*. <https://doi.org/10.2307/2393481>
- Sohrabi, B., Raeesi, I., & Khanlari, A. (2010). *Intellectual capital Components, Measurement and Management\_ A Literature Survey of Concepts and Measures\_ Library & Information Science Book Chapter \_ IGI Global*.
- Stewart, T.A. (1994). Your company's most valuable asset: Intellectual Capital. *Fortune*, 3, 68–74.
- Sugiyono. (2012). *Buku Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tsou, H., Chen, J., & Liao, S. J. (2016). Enhancing Intellectual Capital for service innovation. *Innovation*, 18(1), 1–24. <https://doi.org/10.1080/14479338.2016.1181527>
- Ven, A. H. (1986). Central problems in the management of innovation. *Management Science*, 32(5), 590–607. <https://doi.org/10.2307/2631848>
- Walker R.M., Avellaneda C.N., Berry F.S. (2011). Exploring the Diffusion of Innovation among High and Low Innovative Localities: A Test of the Berry and Berry Model//*Public Management Review*, Vol. 13, No. 1, pp. 95–125.

- Wang, C. L., & Ahmed, P. K. (2004). The development and validation of the organizational innovativeness construct using confirmatory factor analysis. *European Journal of Innovation Management*, 7(4), 303– 313. <https://doi.org/10.1108/14601060410565056>
- Xu, J., Shang, Y., Yu, W., & Liu, F. (2019). Intellectual capital, technological innovation and firm performance: Evidence from China's manufacturing sector. *Sustainability (Switzerland)*, 11(19), 1–17. <https://doi.org/10.3390/su11195328>
- Youndt, M. A., Subramaniam, M., & Snell, S. A. (2004). Intellectual capital Profiles: An Examination of Investments and Returns\*. *Journal of Management Studies*, 41(2), 335–361. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2004.00435.x>
- Zerenler, M., Hasiloglu, S. B., & Sezgin, M. (2008). Intellectual capital and Innovation Performance: Empirical Evidence in the Turkish Automotive Supplier. *Journal of Technology Management & Innovation*, 3(4). <https://doi.org/10.4067/s0718-2724200800020000>

# Intellectual Capital Dalam Inovasi Organisasi Sektor Publik

Perhatian besar atas pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan organisasi modern dalam dua dasawarsa terkini semakin intensif, tanpa mengesampingkan pengembangan SDM dan organisasi di sektor publik. Pengembangan SDM dan organisasi di era Revolusi Industri 4.0. di abad kekinian, mengantarkan para ahli pada keyakinan bahwa *intellectual capital* suatu organisasi sangat menentukan keunggulan kompetitif suatu organisasi dalam mempercepat efektivitas kecerdasan buatan, terutama dalam memberikan layanan pelanggan terbaik berupa produk layanan inovasi. Namun, baru ada beberapa studi yang mengkaji tentang hubungan antara *intellectual capital* dan inovasi.

Berdasarkan pentingnya isu-isu kontemporer tersebut, studi dalam buku ini bertujuan untuk mengulas *intellectual capital* dan inovasi organisasi khususnya di organisasi sektor publik. Buku yang diterbitkan ini merupakan hasil kajian empiris dari penelitian sebelumnya yang diorientasikan pada kajian atas kontribusi hubungan antara *intellectual capital* dan inovasi organisasi.

Penerbit Deepublish (CV BUDI UTAMA)

Jl. Kaliurang Km 9,3 Yogyakarta 55581

Telp/Fax : (0274) 4533427

Anggota IKAPI (076/DIY/2012)

✉ cs@deepublish.co.id

📘 Penerbit Deepublish

📱 @penerbitbuku\_deepublish

🌐 www.penerbitdeepublish.com



Kategori : Manajemen Perusahaan

ISBN 978-623-02-4839-9



9

786230

248399