

INTELEKTUAL_DAN_PELATIHAN _TERHADAP_KINERJA_ARSITEK_ DI_MALANG.pdf

by Breeze Maringka Breeze Maringka

Submission date: 22-Dec-2023 02:07AM (UTC-0800)

Submission ID: 2264038366

File name: INTELEKTUAL_DAN_PELATIHAN_TERHADAP_KINERJA_ARSITEK_DI_MALANG.pdf (669K)

Word count: 5535

Character count: 36901

KOMPETENSI SEBAGAI PEMEDIASI PENGARUH MODAL INTELEKTUAL DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA ARSITEK DI MALANG

Breeze Maringka¹, Lalu Mulyadi², Budi Fathony³

^{1,2,3} Program Studi Arsitektur, Fakultas Sipil dan Perencanaan, Institut Teknologi Nasional Malang
E-mail: breezemaringka@lecturer.itn.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan modal intelektual, pelatihan, kompetensi dan kinerja Arsitek, menganalisis pengaruh modal intelektual dan pelatihan terhadap kompetensi, menganalisis pengaruh modal intelektual dan pelatihan terhadap kinerja Arsitek, menganalisis pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja Arsitek, dan menganalisis pengaruh modal intelektual dan pelatihan terhadap kinerja Arsitek melalui kompetensi. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 186 arsitek. Teknik analisis menggunakan structural equation modeling. Hasil analisis menunjukkan bahwa Modal intelektual dan pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi. Modal intelektual dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Arsitek. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Arsitek. Kompetensi mampu memediasi pengaruh modal intelektual dan pelatihan terhadap kinerja Arsitek.

Kata kunci: *Modal Intelektual, Pelatihan, Kompetensi, Kinerja Arsitek*

ABSTRACT

This study aims to describe the intellectual capital, training, competence, and performance of the Architect, to analyze the effect of intellectual capital and training on competence, to analyze the effect of intellectual capital and training on the performance of the Architect, to analyze the effect of competence and training on the performance of the Architect, and to analyze the effect of intellectual capital and training on the performance of the Architect through competence. The sample used in this study was 186 architects. The analysis technique uses structural equation modeling. The results of the analysis show that intellectual capital and training have an effect on competence. Intellectual capital and training affect the performance of the architect. Competence affects the performance of the Architect. Competence is able to mediate the influence of intellectual capital and training on the performance of the Architect.

Keywords: *Intellectual Capital, Training, Competence, Architect Performance*

PENDAHULUAN

Kinerja Arsitek merupakan layanan Arsitek yang terdapat dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 6 tahun 2017 tentang Arsitek. Dalam penelitian ini, kinerja Arsitek yang diteliti karena Arsiteklah yang menjadi pencetus ide perencanaan/pembangunan. Penelitian ini dilakukan di Malang Raya mengingat perencanaan dan pembangunan bangunan gedung di Malang Raya yang pesat. Perencanaan dan pembangunan gedung-gedung tersebut sudah tentu ada kaitannya dengan kinerja para Arsitek, terutama para Arsitek di Malang. Dengan adanya perencanaan dan pembangunan yang demikian pesat, juga kegiatan-kegiatan IAI berupa pameran, sayembara, seminar dan *workshop*, maka sudah saatnya dilakukan penelitian tentang kinerja para Arsitek, yang sampai saat ini belum pernah dilakukan.

Pertumbuhan ekonomi baru yang didorong oleh pengetahuan dan teknologi, membawa perhatian

pada Modal Intelektual (Hong, 2007). Menurut Kamukama dan Ntayi (2011), Modal Intelektual terdiri dari dua komponen yaitu human *capital* (modal manusia) dan *structural capital* (modal structural). Modal intelektual menjadi aset yang sangat penting dalam perkembangan dunia bisnis kedepannya, karena sifatnya yang unik dan tidak berwujud, serta diakui sebagai penggerak utama proses bisnis. Hasil penelitian Kamukama dan Ntayi (2011) menemukan bahwa modal intelektual mempengaruhi kinerja. Demikian juga dengan hasil penelitian Sutanto dan Siswantaya (2014), menemukan bahwa modal intelektual mempengaruhi kinerja. Helmiatin (2015), juga membuktikan bahwa modal intelektual mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian Marinka dan Sebayang (2020) menemukan modal intelektual mempengaruhi kinerja arsitek. Sari (2020) membuktikan bahwa modal intelektual mempengaruhi kinerja. Modal Intelektual merupakan salah satu bentuk keunggulan kompetitif. Adanya

tingkat persaingan yang ketat, para Arsitek tentu memerlukan suatu keunggulan kompetitif untuk bersaing dengan Arsitek yang lain.

Selain modal intelektual, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja arsitek yakni pelatihan. Setiap organisasi, baik besar atau kecil memerlukan personel yang bermutu. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia sebagai salah satu elemen kunci dari kesuksesan suatu organisasi. Oleh karenanya menjawab tantangan talenta yang ada membutuhkan manajemen talenta yang baik dan adaptif. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan program pelatihan. Hal tersebut ditujukan dalam perbaikan maupun peningkatan kualitas arsitek agar mampu menghadapi permasalahan yang ada dan kinerja arsitek mengalami peningkatan dalam lingkup yang kompetitif saat ini. Pelatihan yakni suatu aktivitas dari organisasi yang ditujukan guna perbaikan dan pengembangan perilaku, sikap, pengetahuan dan keterampilan para arsitek, sesuai dengan keinginan organisasi yang terkait. Pelatihan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi, sebagaimana hasil penelitian Mokhtar dkk (2017), Fitri dkk (2019) dan Handayani dkk (2022) membuktikan bahwa pelatihan mempengaruhi kompetensi. Hasil penelitian Marga (2016) dan Widijanto (2017), Halawi dan Haydar (2018), Rusli (2018), serta Nugroho dan Paradifa membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja. Namun berbeda dengan penelitian Idrus (2019) dan Sinaga dkk (2021) yang menemukan bahwa pelatihan tidak mempengaruhi kinerja, sehingga menjadi celah untuk pengkajian kembali pengaruh pelatihan terhadap kompetensi. Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja Arsitek salah satunya kompetensi (Mathis dan Jackson, 2001:82). Peningkatan kompetensi menjadi persyaratan mutlak yang harus Arsitek penuhi, supaya lebih mudah mencapai tujuan bersama. Kompetensi mengacu pada bertindak secara wajar guna memenuhi persyaratan tertentu dalam melakukan tugas pada organisasi, disebut wajar karena memiliki arah dan tujuan yang jelas. Menempatkan karyawan pada posisi berbasis keahlian menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja. Hasil penelitian Elizar dan Tanjung (2018) serta Syahputra dan Tanjung (2020), Sinaga dkk (2021) menemukan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja. Kebaruan dari penelitian ini yaitu menempatkan kompetensi sebagai variabel intervening yang mempengaruhi modal intelektual dan pelatihan pada kinerja arsitek.

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi di bidang manajemen sumber daya manusia; Modal Intelektual, Pelatihan, Kompetensi, dan Kinerja Arsitek serta memberikan kontribusi pemikiran bagi para Arsitek bahwa modal intelektual dapat

meningkatkan kinerja para Arsitek melalui kompetensi.

METODE

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel menunjukkan cara pendekatan peneliti dalam mengukur suatu variabel. Pengukuran variabel eksogen dan variabel endogen dengan menggunakan skala interval, pengukuran variabel independen dan dependen menggunakan angka skor 1 sampai 5 (Skala Likert 5 *point*). Definisi operasional variabel masing-masing variabel, dijelaskan sebagai berikut

a. Kinerja Arsitek

Kinerja merupakan hasil karya Arsitek berupa dokumen hasil desain Arsitektur. Indikatornya adalah; Konsep Rancangan, Prarancangan, Pengembangan Rancangan, Pembuatan Gambar Kerja, Pengadaan Pelaksana Konstruksi dan Pengawasan Berkala.

c. Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki Arsitek dalam melaksanakan pekerjaan. Indikator yang digunakan adalah motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan.

b. Modal Intelektual

Modal Intelektual yakni sumber daya pengetahuan berupa pelanggan, karyawan proses atau teknologi yang mana perusahaan dapat digunakan perusahaan dalam proses menciptakan nilai untuk perusahaan. Indikatornya, adalah; Modal Manusia, Modal Pelanggan, dan Modal Struktural.

d. Pelatihan

Pelatihan adalah cara untuk membentuk, menambah, mengembangkan atau meningkatkan ketrampilan kerja arsitek. Indikatornya yakni : Tujuan, Sasaran, Pelatih, Materi, Metode, Peserta Pelatihan.

Populasi Sampel dan Lokasi Penelitian

Populasi pada riset ini yakni para Arsitek di wilayah Malang, dalam hal ini yang tergabung pada asosiasi profesi Arsitek, Ikatan Arsitek Indonesia Wilayah Malang yang berjumlah 657 (enam ratus lima puluh tujuh orang) (IAI Malang, 2018).

Sampel pada riset ini yakni para Arsitek di area Malang yang aktif menurut laporan Ketua Ikatan Arsitek Indonesia Wilayah Malang, berjumlah 186 (seratus delapan puluh enam) orang Arsitek yang diambil secara sensus. Jumlah sampel ini telah memenuhi syarat *Structural Equation Model* (SEM) sebagai alat analisis yang akan digunakan dimana dipersyaratkan jumlah sampel berkisar antara 100 (seratus) sampai dengan 200 (dua ratus) orang. Malang Raya menjadi lokasi penelitian berdasarkan pertimbangan sebagai berikut: Perencanaan dan pembangunan bangunan gedung di Malang Raya

akhir-akhir ini bertumbuh/berkembang pesat. Hal tersebut dapat dilihat dengan nyata dari pembangunan bangunan rumah/perumahan, bangunan perbelanjaan, bangunan perkotaan pemerintah/swasta, rumah sakit, bangunan hotel dan lainnya. Kota Malang terkenal dengan kota pendidikan dan wisata serta industri, yang akhir-akhir ini berkembang lebih kearah kota wisata dan kuliner demikian juga dengan kota Batu yang berkembang pesat sebagai kota wisata serta kabupaten Malang yang bertumbuh dan berkembang dengan banyaknya destinasi wisata yang menjadi keunikan dari Malang Raya dan daya tarik tersendiri untuk dikunjungi. Malang Raya mempunyai asosiasi Ikatan Arsitek Indonesia wilayah Malang Raya yang bertumbuh dan berkembang dengan kegiatan-kegiatan yang menunjang profesi Arsitek, dengan adanya; Seminar, Workshop, Penataran Profesi, Layanan Arsitektur kepada Masyarakat, Bimbingan Teknis kepada Pemerintah Kota Malang (Kampung Pariwisata), Anggota TABG (Tim Ahli Bangunan Gedung) Kota Malang, Uji Pelatihan kepada para Arsitek, Pameran nasional dan internasional hasil karya Arsitek.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, adalah Teknik analisis deskriptif dan *structural equation modeling* (SEM). Teknik analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui karakteristik responden yang diukur dari sejumlah indikator yang dinyatakan pada kuesioner. Dengan menggunakan analisis deskriptif akan dihasilkan nilai frekuensi dan nilai rerata (*mean*) dari masing-masing indikator. Nilai frekuensi yang ditampilkan meliputi jumlah dan persentase, dan disajikan dalam bentuk tabulasi. *Software* yang digunakan untuk analisis deskriptif adalah *IBM Statistics SPSS 25*. Melalui *SEM* dapat dideskripsi dan dianalisis pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi SEM

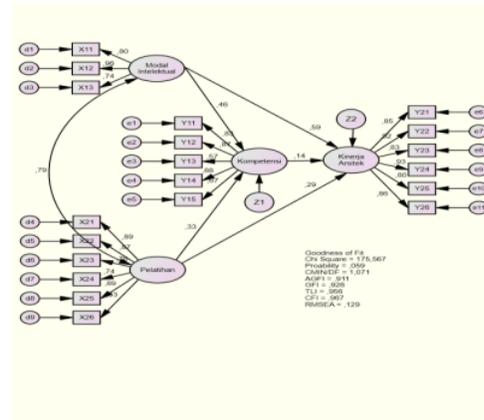
Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai CR *multivariate* sebesar 1,730 yang berada di antara selang -2,58 hingga 2,58, maka disimpulkan asumsi *multivariate normality* sudah terpenuhi, dengan demikian asumsi normalitas yang dibutuhkan oleh analisis SEM telah terpenuhi.

Hasil *Mahalanobis distance squared* memperlihatkan bahwa secara statistik ada pengamatan yang terdeteksi menjadi *outlier* yakni amatan yang memiliki jarak Mahalanobis melebihi dari *chi square* tabel ($df = 20, \alpha = 0,001$) yaitu 45,315

dari hasil analisis didapatkan dari 20 indikator yang diteliti pada riset ini tidak ada yang termasuk *outlier*.

Uji Kesesuaian Model (*Goodness Of Fit*)

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan Amos diperoleh hasil sebagai berikut :



Sumber : Ouput SEM, 2022.

Gambar 1. Hasil Analisis SEM

Dari hasil perhitungan menggunakan AMOS 18 pada model SEM tersebut, didapatkan indeks kesesuaian model (*goodness of fit*) yang tersaji di Tabel 1. Kemudian setiap nilai indeks tersebut dibandingkan dengan nilai kritis (*cut-of value*) di tiap-tiap indeks. Model yang baik diharapkan memiliki indeks *goodness of fit* yang melebihi atau sama dengan nilai kritis.

Tabel 1. Hasil Pengujian *Goodness Of Fit* Model Struktural Modifikasi

Goodness Of Fit Index	Cut-off Value	Hasil Model	Hasil
Chi-Square	194,883	175,567	Memenuhi
Probability Chi-Square	$\geq 0,05$	0,059	Memenuhi
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,0,71	Memenuhi
GFI	$\geq 0,90$	0,928	Memenuhi
AGFI	$\geq 0,90$	0,911	Memenuhi
TLI	$\geq 0,95$	0,956	Memenuhi
CFI	$\geq 0,95$	0,967	Memenuhi
RMSEA	$\leq 0,08$	0,129	Memenuhi

Sumber : Output Amos diolah, 2022.

Dari hasil pengevaluasian kriteria *Goodness of Fit Indices* di Tabel 1, memperlihatkan bahwa evaluasi model secara menyeluruh sudah terpenuhi, sehingga model bisa diterima.

Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis satu menyebutkan bahwa modal intelektual dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi. Dari hasil analisis pada pengujian hipotesis satu seperti tampak pada Tabel 2.

Tabel 2. Modal Intelektual dan Pelatihan terhadap Kompetensi

Variabel	Standardized Regression Weight	Estimate	S.E	C.R.	P
Modal Intelektual	0,46	0,475	0,112	4,230	0,000
Pelatihan	0,33	0,294	0,096	3,051	0,002

Sumber : Ouput Amos diolah, 2022.

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel modal intelektual dan pelatihan mempunyai nilai *critical ratio* (CR) lebih besar dari 2 dan nilai *p-value* lebih kecil dari atau sama dengan 0,05. Dalam bentuk koefisien *standardized regression weight* modal intelektual bernilai 0,46 dan pelatihan bernilai 0,33. Hasil ini memberikan keputusan bahwa variabel modal intelektual dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi. Hipotesis penelitian yang menyebutkan bahwa modal intelektual dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi secara statistik teruji.

Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua menyebutkan bahwa modal intelektual dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil analisis pada pengujian hipotesis dua seperti terlihat dalam Tabel 3.

Tabel 3. Pengaruh Modal Intelektual dan Pelatihan terhadap Kinerja Arsitek

Variabel	Standardized Regression Weight	Estimate	S.E	C.R.	P
Modal intelektual	0,59	0,602	0,083	7,257	0,000
Pelatihan	0,29	0,262	0,060	4,356	0,000

Sumber : Ouput Amos diolah, 2022.

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel modal intelektual dan pelatihan mempunyai nilai CR lebih besar dari 2 dan nilai *p-value* lebih kecil dari atau sama dengan 0,05. Dalam bentuk koefisien *standardized regression weight* modal intelektual bernilai 0,59 dan pelatihan bernilai 0,29. Hasil ini memberikan keputusan bahwa variabel modal intelektual dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja arsitek. Hipotesis penelitian yang menyebutkan bahwa modal intelektual dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja arsitek secara statistik teruji.

Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Arsitek. Berdasarkan hasil analisis pada pengujian hipotesis ketiga seperti terlihat dalam Tabel 4.

Tabel 4. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Arsitek

Variabel	Standardized Regression Weight	Estimate	S.E	C.R.	P
Kompetensi	0,14	0,143	0,055	2,580	0,010

Sumber : Ouput Amos diolah, 2022.

Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai nilai CR lebih besar dari 2 dan nilai *p-value* sebesar 0,000 lebih kecil dari atau sama dengan 0,05, nilai koefisien *standardized regression weight* sebesar 0,14. Hasil ini memberikan keputusan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja arsitek, dengan demikian hipotesis ketiga secara statistik teruji.

Pengujian Hipotesis Keempat

Hipotesis empat menyebutkan bahwa modal intelektual dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Arsitek melalui kompetensi. Berdasarkan hasil analisis pada pengujian hipotesis empat seperti terlihat dalam Tabel 5.

Tabel 5. Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Arsitek Melalui Kompetensi

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak langsung	Pengaruh Total
Modal intelektual terhadap kinerja Arsitek melalui kompetensi	0,59	$0,46 \times 0,14 = 0,064$	0,654
Pelatihan terhadap kinerja Arsitek melalui kompetensi	0,29	$0,33 \times 0,14 = 0,046$	0,336

Sumber : Ouput Amos diolah, 2022.

Tabel 5 menunjukkan bahwa kompetensi berstatus sebagai variabel yang dapat memediasi variabel modal intelektual terhadap kinerja arsitek, karena nilai pengaruh total lebih besar dari pengaruh langsung ($0,654 > 0,39$). Kompetensi berstatus sebagai variabel yang dapat memediasi variabel pelatihan terhadap kinerja arsitek, karena nilai pengaruh total lebih besar dari pengaruh langsung ($0,336 > 0,29$). Hal ini berarti modal intelektual dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Arsitek melalui kompetensi secara statistik teruji.

Pembahasan

Deskripsi Modal Intelektual, Pelatihan, Kompetensi dan Kinerja Arsitek

Kinerja arsitek dibentuk dari konsep rancangan, prarancangan, pengembangan rancangan, pengadaan pembuatan gambar kerja, pengadaan pelaksana konstruksi dan pengawasan berkala. Kontribusi yang paling besar pembentukan kinerja arsitek adalah pembuatan gambar kerja. Seorang Arsitek harus mampu membuat perencanaan dan mendesain bangunan serta mengkoordinasikan konstruksi. Arsitek memiliki peran penting dalam keseluruhan segi proyek, diawali dari memilih lokasi dan studi kelayakan melalui pengawasan konstruksi dan prosedur menyelesaikan proyek. Arsitek paling tidak memikul tanggung jawab pada desain, pendokumentasian, maupun perizinan. Kinerja Arsitek adalah Karya Arsitek hasil dari Praktik Arsitek yang dilakukan oleh Arsitek (Pedoman Hubungan Kerja Antara Arsitek Dengan Pengguna Jasa, 2007).

Modal intelektual dibentuk dari modal manusia, modal pelanggan dan modal teknologi. Kontribusi yang paling besar pembentukan modal intelektual adalah modal manusia tercermin dari responden bekerja dengan kemampuan yang penuh. Modal manusia menitikberatkan pada nilai dari arsitek yang ada pada suatu perusahaan dan pengetahuan yang dimiliki. Modal manusia yakni suatu wadah di mana seluruh bidang atau level dimulai: sumber dari inovasi dan awal pengetahuan. Sudut pandang dalam modal intelektual wajib berkaitan dengan organisasi, bukannya secara individu. Sebagaimana pendapat Edvinsson (1997) yang menyatakan bahwa modal intelektual adalah pengalaman terapan, teknologi organisasional, hubungan pelanggan, dan keahlian yang dapat menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan. Modal intelektual berperan dalam keberhasilan Arsitek.

Pelatihan dibentuk dari tujuan, sasaran, pelatih, materi, metode, dan peserta pelatihan. Kontribusi yang paling besar pembentukan pelatihan adalah tujuan. Dengan melakukan pelatihan, para Arsitek memperoleh keterampilan kemampuan, dan pengetahuan sesuai dengan pekerjaan yang Arsitek lakukan. Pelatihan dinilai sebagai salah satu media yang efektif untuk meningkatkan kemampuan Arsitek dan mendukung laju perkembangan organisasi. Sebagaimana pendapat Simanjuntak (2011) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan bagian dari investasi manusia guna peningkatan keterampilan dan kemampuan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya ditawarkan dalam kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan dan dalam waktu yang relatif singkat, untuk membekali individu dengan keterampilan khusus.

Kompetensi dibentuk dari motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan. Kontribusi yang paling besar pembentukan kompetensi adalah pengetahuan. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang bercirikan profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai hal yang paling penting atau unggul dalam bidang tersebut. Sebagaimana pendapat Mitrani dalam Busro (2018:25) kompetensi adalah bagian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Pengaruh Modal Intelektual dan Pelatihan terhadap Kompetensi

Modal intelektual berpengaruh terhadap kompetensi, yang berarti bahwa semakin tinggi modal intelektual dapat meningkatkan kompetensi. Modal intelektual yang mampu memberikan kontribusi terbesar peningkatan kompetensi adalah modal pelanggan. Modal pelanggan merupakan pengetahuan dari rangkaian pasar, pelanggan, supplier, hubungan baik antara pemerintah dengan industri atau hubungan baik dengan pihak luar. Modal pelanggan, merupakan komponen modal intelektual yang memberikan nilai secara nyata. Indikator ini merupakan hubungan yang harmonis yang dimiliki oleh organisasi dengan para mitranya, baik yang berasal dari para pemasok yang andal dan berkualitas, berasal dari pelanggan yang loyal dan merasa puas akan pelayanan organisasi yang bersangkutan, berasal dari hubungan organisasi dengan pemerintah maupun masyarakat sekitar. Organisasi harus mampu menciptakan barang dan jasa yang berbeda dan memiliki nilai lebih di mata konsumen. Modal pelanggan juga meliputi kemampuan untuk mengidentifikasi pasar yang ingin dibidik dan memposisikan perusahaan dalam pasar. Hal ini dapat tercipta melalui pengetahuan karyawan yang diproses dengan modal struktural yang akhirnya menghasilkan hubungan yang baik dengan pihak luar. Hal ini dapat dilakukan antara lain dengan melakukan investasi pada pelatihan Arsitek, kemajuan teknologi dan informasi serta pembuatan prosedur organisasi. Selain itu untuk meningkatkan kesadaran dan kemampuan teknis dalam menilai modal intelektual pada laporan keuangan, perusahaan dapat mengirim Arsiteknya untuk mengikuti seminar atau pelatihan mengenai modal intelektual. Sebagaimana pendapat Edvinsson (1997) yang menyatakan bahwa modal intelektual adalah pengalaman terapan, teknologi organisasional, hubungan pelanggan, dan keahlian

yang dapat menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan. Modal intelektual berperan dalam keberhasilan Arsitek.

Pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi, yang berarti bahwa semakin baik pelatihan yang diterapkan dapat meningkatkan kompetensi. Indikator pelatihan yang memberikan kontribusi terbesar pada peningkatan kompetensi yaitu tujuan. Hal ini menunjukkan bahwa proses pembelajaran Arsitek setelah mengikuti pelatihan, dinyatakan dapat berhasil karena seberapa jauh para peserta pelatihan menguasai konsep-konsep, pengetahuan, dan keterampilan yang diberikan sudah dapat diimplementasikan kepada perusahaan. Sebagaimana pendapat Dessler (2015) yang menyatakan bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Arsitek menyadari betul akan pentingnya pelatihan untuk meningkatkan kompetensi. Pelatihan yang diberikan bagi Arsitek bertujuan untuk memperbaiki performansi Arsitek yang bertujuan untuk menambah berbagai ketrampilan dalam upaya meningkatkan kompetensi Arsitek. Hasil penelitian ini didukung Mokhtar dkk (2017), Fitri dkk (2019) dan Handayani dkk (2022) membuktikan bahwa pelatihan mempengaruhi kompetensi.

Pengaruh Modal Intelektual dan Pelatihan terhadap Kinerja Arsitek

Modal intelektual berpengaruh terhadap kinerja Arsitek, yang berarti bahwa semakin tinggi modal intelektual dapat meningkatkan kinerja Arsitek. Modal intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan dalam melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah seorang arsitek. Modal intelektual merupakan sumber daya yang dimiliki oleh suatu perusahaan yang nantinya akan memberikan keuntungan di masa depan. Dimensi modal intelektual terdiri dari pengetahuan yang berhubungan dengan modal manusia, pengetahuan yang berhubungan dengan pelanggan, dan pengetahuan yang berhubungan dengan perusahaan akan membentuk suatu modal intelektual bagi perusahaan. Modal intelektual sangat penting bagi perusahaan karena dapat mengetahui sejauh mana kemajuan dan kemampuan yang dimiliki oleh para Arsitek, juga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk mengembangkan perusahaan dimasa yang akan datang. Kemampuan organisasi dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi salah satu faktor daya saing yang sangat penting. Sumber daya

manusia dan ilmu pengetahuan telah menciptakan nilai tambah dan keunggulan bersaing pada organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan modal intelektual secara baik, dapat meningkatkan kinerja arsitek. Hasil penelitian ini mendukung Kamukama dan Ntayi (2011), Sutanto dan Siswantaya (2014), Helmiatin (2015), Maringka dan Sebayang (2020), serta Sari (2020) yang menyatakan bahwa modal intelektual berpengaruh terhadap kinerja.

Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja arsitek, yang berarti bahwa semakin baik penerapan pelatihan arsitek maka akan menyebabkan semakin tingginya kinerja. Sebaliknya, semakin rendah pelatihan arsitek akan menyebabkan semakin rendahnya kinerja. Pelatihan merupakan cara yang seringkali dipergunakan untuk meningkatkan kemampuan arsitek, yang diikuti adanya timbal balik yang dapat meningkatkan kemampuan, dan kemampuan tersebut ditempatkan pada tempat yang tepat dan diikuti dengan adanya kesempatan-kesempatan yang mendukungnya, sehingga kemampuan sangat mempengaruhi kinerja arsitek. Sebagaimana pendapat Dessler (2015) yang menyatakan pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Arsitek merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh organisasi dalam upaya pencapaian tujuannya. Perkembangan organisasi dipengaruhi juga oleh perkembangan teknologi. Disini dituntut kemampuan organisasi untuk mengelola segala sumber daya yang ada secara terencana, terutama sumber daya manusia sebagai tenaga operasional organisasi untuk menghasilkan daya guna dan hasil guna dalam setiap kegiatan organisasi. Organisasi diharapkan mampu menyediakan dan membentuk arsitek yang terampil dan berkompeten dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang semakin menuntut ketrampilan kerja yang tinggi. Setelah melalui proses seleksi dan penempatan, arsitek tersebut harus lebih dahulu diberikan pelatihan agar arsitek dapat menguasai bidang pekerjaan arsitek dengan baik yang pada akhirnya pelatihan tersebut akan dapat meningkatkan kemampuan dan kinerja arsitek. Hasil penelitian ini mendukung Marga (2016) dan Widijanto (2017), Rusli (2018), Halawi dan Haydar (2018) serta Nugroho dan Paradifa membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja. Namun hasil penelitian ini tidak mendukung Idrus

(2019) dan Sinaga dkk (2021) yang menemukan bahwa pelatihan tidak mempengaruhi kinerja. Pelatihan bagi arsitek sangat penting untuk diterapkan dalam suatu organisasi. Dengan adanya pelatihan diharapkan arsitek akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan. Oleh karena itulah organisasi yang ingin berkembang, maka pelatihan bagi arsiteknya harus mendapatkan perhatian yang besar. Bila suatu organisasi akan menyelenggarakan pelatihan bagi arsiteknya maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi tujuan pelatihan tersebut, dengan demikian nyata arah atau tujuan yang dicapai. Pada umumnya, pelatihan dilakukan untuk kepentingan arsitek, organisasi dan masyarakat. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk mengembangkan pengetahuan, sikap, ketrampilan kerja dan moral arsitek dalam usahanya untuk meningkatkan daya kerja atau kinerja arsitek sehingga menghasilkan produk yang berkualitas. Di samping itu juga untuk menutup kesenjangan antara kemampuan kerja arsitek dengan tuntutan pekerjaan, sehingga akan tercapai suatu kondisi yang saling menguntungkan baik bagi organisasi maupun bagi arsitek.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Arsitek

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja arsitek, artinya semakin tinggi kompetensi arsitek maka semakin tinggi pula kinerjanya. Sebaliknya, semakin rendah kompetensi yang dimiliki arsitek, semakin rendah kinerjanya. Indikator kompetensi yang memberikan kontribusi terbesar pada peningkatan kinerja yaitu pengetahuan. Hal ini menunjukkan bahwa arsitek akan berkompoten jika arsitek selalu mencari informasi dalam menyelesaikan tugasnya dan adanya dukungan dari organisasi berupa fasilitas yang dapat menunjang ilmu pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebagaimana pendapat Spencer dan Spencer (2007:9) yang menyatakan kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Kompetensi merupakan karakteristik mendasar dari seorang individu, yaitu penyebab-penyebab yang terkait dengan kriteria kinerja yang efektif. Temuan ini menunjukkan bahwa arsitek yang

kompeten mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja arsitek menjadi peningkatan yang baik. Kompetensi memegang peranan penting dalam menunjang rutininitas kerja. Sebagaimana pendapat Wibowo (2016:271) yang menyatakan kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Jika seorang arsitek ingin mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, maka diperlukan kompetensi, karena pada dasarnya kompetensi terdiri dari motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan. Oleh karena itu, perlu diperhatikan dan dibina agar kinerja dapat terjaga kualitas dan kuantitasnya. Tindakan yang dilakukan dalam rangka mempengaruhi keunggulan arsitek adalah dengan menciptakan kreasi baru yang dapat memberikan tantangan bagi arsitek. Sedangkan bagi arsitek, tantangan pekerjaan akan mendorong arsitek untuk bekerja dengan sungguh-sungguh guna mendapatkan hasil yang maksimal. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang didasarkan pada tingkat keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang mudah bagi pekerjaan yang menjadi tugasnya. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang bercirikan profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai yang terpenting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hasil penelitian mendukung Elizar dan Tanjung (2018) serta Syahputra dan Tanjung (2020), Sinaga dkk (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Modal Intelektual dan Pelatihan terhadap Kinerja Arsitek melalui Kompetensi

Kompetensi memediasi pengaruh modal intelektual terhadap kinerja Arsitek, yang berarti bahwa semakin tinggi modal intelektual dapat meningkatkan kinerja Arsitek, jika didukung Arsitek memiliki kompetensi yang tinggi. Arsitek merupakan salah satu faktor kunci dari keberhasilan suatu organisasi. Modal intelektual yang dimiliki Arsitek secara umum mampu menunjang penyelesaian pekerjaan, apalagi ditunjang dengan mengikuti pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan Arsitek

dapat meningkatkan kinerja Arsitek. Modal intelektual terkait dengan pengetahuan dan pengalaman manusia serta teknologi yang digunakan. Modal intelektual berpotensi memajukan organisasi dan masyarakat. Modal intelektual mencakup semua pengetahuan Arsitek, organisasi dan kemampuan Arsitek untuk menciptakan nilai tambah dan menyebabkan keunggulan kompetitif berkelanjutan. Modal intelektual yang dimiliki arsitek secara umum mampu menunjang penyelesaian pekerjaan Arsitek, sehingga dapat meningkatkan kinerja Arsitek. Modal intelektual berperan bagi organisasi karena dapat mengetahui sejauh mana kemajuan dan kemampuan yang dimiliki oleh para Arsiteknya, juga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk mengembangkan organisasi dimasa yang akan datang. Hasil penelitian Kamukama dan Ntayi (2011), Sutanto dan Siswanta (2014), Helmiatin (2015), Maringka dan Sebayang (2020), serta Sari (2020) membuktikan bahwa modal intelektual berpengaruh terhadap kinerja.

Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja melalui kompetensi, yang berarti bahwa kinerja arsitek dapat ditingkatkan jika pelatihan sesuai dengan kebutuhan Arsitek. Kinerja arsitek akan lebih meningkat, jika arsitek dapat menerapkan hasil pelatihan yang pernah diikutinya. Sebagaimana pendapat Simanjuntak (2011) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (human investment) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja. Arsitek yang memiliki kompetensi tinggi memiliki kemampuan untuk mengerti dan memahami bagaimana cara melakukan pekerjaan secara baik dan benar, serta mengerti standar hasil kualitas produk yang ditetapkan oleh organisasi, dan memiliki kemampuan yang berhubungan dengan kecekatan, dan keterampilan arsitek dalam bekerja. Salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi adalah dengan mengikuti pelatihan. Oleh karena itu manajemen personalia yang baik dan bisa beradaptasi dibutuhkan untuk mengatasi tantangan-tantangan Arsitek yang ada, salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan program pelatihan. Hal tersebut ditujukan untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas Arsitek sehingga mampu mengatasi masalah-masalah yang ada dan bisa meningkatkan kinerja Arsitek. Pelatihan kerja merupakan suatu kegiatan dari organisasi yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari para Arsitek, sesuai dengan keinginan organisasi yang bersangkutan. Sebagaimana pendapat Simanjuntak (2011) yang

menyatakan bahwa pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (human investment) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali Arsitek dengan keterampilan kerja. Hasil penelitian mendukung Mokhtar dkk (2017), Fitri dkk (2019) dan Handayani dkk (2022) membuktikan bahwa pelatihan mempengaruhi kompetensi. Hasil penelitian Marga (2016) dan Widijanto (2017), Rusli (2018), Halawi dan Haydar (2018) serta Nugroho dan Paradifa membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Kinerja arsitek dibentuk dari konsep rancangan, prarancangan, pengembangan rancangan, pengadaan pembuatan gambar kerja, pengadaan pelaksana konstruksi dan pengawasan berkala. Kontribusi yang paling besar pembentukan kinerja arsitek adalah pembuatan gambar kerja. Modal intelektual dibentuk dari modal manusia, modal pelanggan dan modal teknologi. Kontribusi yang paling besar pembentukan modal intelektual adalah modal manusia tercermin dari responden bekerja dengan kemampuan yang penuh. Pelatihan dibentuk dari tujuan, sasaran, pelatih, materi, metode, dan peserta pelatihan. Kontribusi yang paling besar pembentukan pelatihan adalah tujuan. Kompetensi dibentuk dari motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan. Kontribusi yang paling besar pembentukan kompetensi adalah pengetahuan.

Modal intelektual dan pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi, yang berarti bahwa semakin tinggi modal intelektual dan adanya pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan Arsitek dapat meningkatkan kompetensi. Dengan memanfaatkan modal intelektual dan pelatihan yang ada dapat meningkatkan kompetensi.

Modal intelektual dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Arsitek, yang berarti bahwa semakin tinggi modal intelektual dan adanya kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan Arsitek dapat meningkatkan kinerja Arsitek. Modal intelektual dan arsitek yang berkompeten merupakan sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi yang nantinya akan memberikan keuntungan di masa yang akan datang.

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Arsitek, yang berarti bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki Arsitek dapat meningkatkan kinerja Arsitek.

Kompetensi mampu memediasi pengaruh modal intelektual dan pelatihan terhadap kinerja Arsitek, yang berarti bahwa semakin tinggi modal intelektual dan semakin bagus pelatihan yang diterapkan pada Arsitek dapat meningkatkan kinerja Arsitek, jika didukung Arsitek memiliki tingkat kompetensi yang tinggi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih peneliti ucapkan kepada para responden yang sudah meluangkan waktu dan kesediaannya untuk mengisi kuesioner pada riset ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Elizar, Elizar, dan Hasrudy Tanjung. 2018. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Volume 1 No 1: 46-58.
- Fitri, Suraida, A. Hadi Arifin, dan Yanita Yanita. 2020. Pengaruh Pelatihan dan Pemberdayaan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Guru Di UPTD-PK Dewantara. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*. 4.1: 86-106.
- Halawi, Ali dan Nada Haydar. 2018. Effects of Training on Employee Performance: A Case Study of Bonjus and Khatib & Alami Companies. *International Humanities Studies*. Vol. 5 (2): 24-45.
- Handayani, Redjeki, Sukirman dan Santoso. 2022. Pengaruh Pelatihan Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Guru Di Sekolah Negeri Kecamatan Jati Kabupaten Kudus Tahun 2020. *Jurnal Prakarsa Paedagogia*. 4.2: 213-220.
- Helmiatin, 2015. Optimalisasi Peran Modal Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan. *Etikonomi*. Volume 14 (1): 51 – 68.
- Hong, Pew Tan, David Plewman and Phil Hancock. 2007. Intellectual capital and financial returns of companies. *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 8 Issue: 1:76-95,
- Idrus, Shanty Irma. 2020. Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kompetensi manajerial pegawai negeri sipil sekretariat jenderal dan badan keahlian dewan perwakilan rakyat republik Indonesia. *Jurnal Mirai Management*. 5.1: 1-26.
- Kamukama, N., Ahiauzu, A. dan Ntayi, J.M. 2011. Competitive advantage: mediator of intellectual capital and performance. *Journal of Intellectual Capital*. Vol. 12 No. 1: 152-164. .
- Marga, Yossy Kanta. 2016. Pengaruh pelatihan, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pelayaran Tempuran Emas Surabaya. *E-Jurnal Manajemen Kinerja*. Volume 2 No. 1: 22-36.
- Maringka, Breeze A. S. dan Nusa Sebayang. 2020. Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Arsitek Melalui Kompetensi di Malang. *Pawon*.
- Mokhtar, Nabilah Rizkia, dan Heru Susilo. 2017. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi (penelitian tentang pelatihan pada calon tenaga kerja indonesia di PT Tritama Bina Karya Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 51 No. 1: 20-26.
- Nugroho, Marno dan Renjana Paradifa. 2020. Pengaruh pelatihan, motivasi, kompetensi terhadap kinerja sumber daya manusia. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. 11.1: 149-168.
- Rusli, Gunar. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Modal Intelektual Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2012 – 2015. *Jurnal Muara Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 2, No. 1, April 2018: hlm 245 – 253
- Sari, Nurul Puspita. 2020. Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Bisnis Pada UKM Di Kabupaten Sidoarjo (Studi Empiris pada UKM di Bidang Industri). *Jurnal Akuntansi Unesa*. 8.3: 1-8.
- Shih, K., Chang, C. dan Lin, B. 2010. Assessing knowledge creation and intellectual capital in banking industry. *Journal of Intellectual Capital*. Vol. 11 No. 1:74-89.
- Sinaga, Elida Putri, Sri Langgeng Ratnasari, dan Moch Aminudin Hadi. 2021. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Equilibria*. 8.2: 11-17.
- Sutanto, Natalia dan I Gede Siswantaya. 2014. Pengaruh Modal Intelektual terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Modus Journals*. Vol. 26. No. 1: 1-17.
- Syahputra, Muhammad Dedi, dan Hasrudy Tanjung. 2020. Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 3. No. 2: 283-295.
- Widijanto, Kelvin Aldrian. 2017. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi Karyawan di PT Sumber Hasil Sejati Surabaya. *Agora*. Vol. 5 No. 1.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba. Empat.
- Edvinsson, L. and Malone, M. 1997. *Intellectual capital: Realising your company's true value by finding its hidden brainpower*. New York. Harper Collins.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen Evaluasi*

Kinerja. Edisi 3. Jakarta. Fakultas UI
Spencer, M. Lyle and Spencer, M. Signe, 2007,
Competence at Work: Models for Superior. John
Wiley & Son, Canada.
Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.
Rajagrafindo Persada. Jakarta.
Undang-undang No. 6 Tahun 2017 tentang *Arsitek*.
Jakarta.
Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan
Rakyat Republik Indonesia Nomor
11/PRT/M/2018. *Tentang Tim Ahli Bangunan
Gedung, Pengkaji Teknis dan Penilik Bangunan*.

INTELEKTUAL_DAN_PELATIHAN_TERHADAP_KINERJA_ARSITE...

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Institut Teknologi Nasional
Malang

Student Paper

4%

2

Submitted to Universitas Merdeka Malang

Student Paper

3%

3

Submitted to Universitas Muria Kudus

Student Paper

2%

Exclude quotes Off

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography Off