Owner: Riset & Jurnal Akuntansi
e -ISSN : 2548-9224 | p-ISSN : 2548-7507
Volume 6 Nomor 3, Juli 2022
DOI : https://doi.org/10.33395/owner.v6i3.997

Academics Human Capital Dan Kinerja Dosen Akuntansi

(Studi Empiris Di Perguruan Tinggi Provinsi Banten)

Rudiyanto[1], Ade Jaya Sutisna[2]
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi La Tansa Mashiro Rangkasbitung Indonesia
Rudiyanto4u@latansamashiro.ac.id

*Penulis Korespondensi
Diajukan : 23 Juni 2022
Disetujui : 28 Juni 2022
Dipublikasi : 5 Juli 2022

ABSTRACT

This article focuses on the performance problems of accounting lecturers who reflect the performance of private universities in Banten province. The aims to provide empirical evidence regarding the relationship between the Academic Human Capital (knowledge, competence, dynamic capacities, working capacity, critical capacity) and the performance of accounting lecturers in private universities of Banten province. Data were collected using questionnaires sent personally to each accounting lecturer in Banten province. Individual lecturers used as units of analysis. Data obtained from 291 accounting lecturers were analyzed using partial least squares (PLS). This article reveals that academics human capital (AHC) with dimensions of knowledge, competency, and critics-capacity. Thus are the main factors in improving the performance of accounting lecturers efficiently and effectively. The Universities managed with higher AHC have a significant impact on lecturers' work (Tri Dharma Higher Education). This study offers College leaders several aspects related to the intangible assets (AHC) function, especially in developing their managerial performance. The provision of investment allocations for the three dimensions of the AHC can facilitate more effective managerial's decisions. The information of this research is helpful for universities to design and develop strategic policies in the long run.

Keywords: *Academics Human Capital;* Kinerja Dosen Akuntansi

PENDAHULUAN

Era global saat ini, *human capital* (HC) menjadi factor strategis yang mampu menerapkan praktik manajemen terbaik untuk mencapai tujuan dan kualitas organisasi (Guerci & Carollo, 2016; Ehnert et al., 2016). Investasi pada HC *academics* dapat memberikan kinerja yang menghasilkan nilai ekonomi untuk mencapai tujuan, peningkatan kualitas dan produktivitas, serta efektivitas universitas (Goldin, 2016).

Dibeberapa universitas, pengelolaan HC *academics* dalam bentuk penelitian akademik menjadi indicator penting dalam *system control internal*, dan sebagai pengukuran kinerja dosen (G. A. and J. Broadbent, 2015). Kualitas HC *academics* yang direfleksikan dengan tingkat citasi dan H-indeks penelitian yang tinggi dinyatakan mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja universitas (Velayutham & Rahman, 2018). HC dipandang berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi termasuk memiliki dampak yang signifikan pada organisasi pendidikan untuk mencapai tiga misi penting yaitu: pengajaran, penelitian, dan pembangunan ekonomi dan social secara berkesinambungan (Passaro et al., 2018; Pedro et al., 2019; Tjahjadi et al., 2019; Secundo et al., 2018).

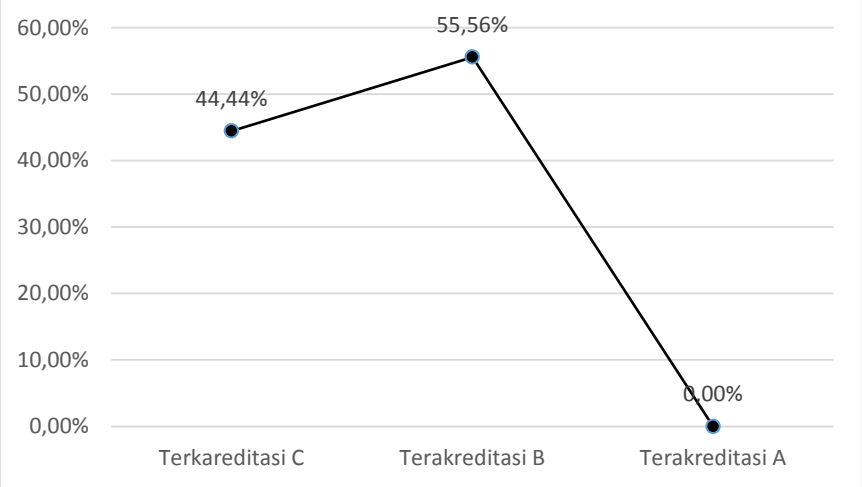
Kinerja dosen memiliki peran penting dalam mendukung perkembangan masyarakat kontemporer selain untuk memproduksi dan menyebarkan ilmu pengetahuan juga

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Owner: Riset & Jurnal Akuntansi
e -ISSN : 2548-9224 | p-ISSN : 2548-7507
Volume 6 Nomor 3, Juli 2022
DOI : https://doi.org/10.33395/owner.v6i3.997

pengembangan penelitian (Ramírez & Gordillo, 2014). Orientasi hasil dari proses pengajaran dan penelitian menjadi indicator penting untuk mengukur kinerja dosen (Ramírez et al., 2017). Selain itu, penelitian diharapkan menjadi media untuk mencapai tujuan strategis perguruan tinggi terutama menjaga tingkat daya saing (Secundo et al., 2016; Vinig & Lips, 2015; Mok & Jiang, 2017; OTA, 2018; Jin & Kim, 2019).

Universitas perlu melaporkan informasi pencapaian hasil kerjanya secara berkala terutama kinerja dosen dalam menghasilkan penelitian ilmiah (Secundo et al., 2016). Indikator tersebut dicerminkan melalui hasil akreditasi perguruan tinggi, semakin baik kinerja dosen berkorelasi secara linier terhadap peringkat akreditasinya. Masalah hasil akreditasi prodi akuntansi perguruan tinggi swasta di provinsi Banten menjadi fenomena yang menarik untuk dilakukan penelitian tentang kinerja dosen. Masih rendahnya kinerja dosen yang dijelaskan dengan rendahnya jumlah prodi akuntansi yang terakreditasi A (Tabel 1). Fakta ini menjadi indikasi bahwa saat ini kinerja dosen akuntansi di PTS wilayah Banten perlu ditingkatkan terutama berkaitan dengan kinerja penelitiannya (Martin-Sardesai & Guthrie J, 2018; Ramírez & Gordillo, 2014).



Gambar 1 Prosentase Peringkat Akreditasi PTS di Provinsi Banten
Sumber: Direkap dari https://www.lldikti4.or.id/

AHC memiliki pengaruh yang lebih kuat daripada persepsi ketersediaan sumber daya untuk kegiatan komersialisasi sehingga universitas harus berusaha untuk meningkatkan stok sumber daya manusia yang paling linier (Munshaw et al., 2019). Beberapa penelitian terdahulu menemukan adanya pengaruh AHC terhadap kinerja dosen akuntansi. Hasil penelitian menemukan bahwa indikator AHC (pengetahuan, kompetensi, kapasitas dinamis, kapasitas kerja, dan kapasitas kritis) para akademisi yang berkaitan dengan penelitian mendukung kinerja dosen akuntansi (Franco & Pinho, 2019; Secundo et al., 2016; McNie et al., 2016; Anggraeni, 2014; Lee et al., 2015; Angriani et al., 2020; Sihombing, 2020; Listryarini, 2017; Tao, 2013). Namun demikian ada peneliti lain yang menunjukkan bukti bahwa keberadaan AHC di universitas tidak mempengaruhi kinerja universitas (Eriksson & Forslund, 2014). Mengingat pentingnya kontek penelitian ini bagi perguruan tinggi di Negara berkembang seperti yang telah dilakukan oleh beberapa penelitian sebelumnya (Altbach, 2013; Shin & Lee, 2015; Postiglione & Arimoto, 2015), kami tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai topik AHC khususnya di Indonesia. Berdasarkan fenomena dan gap riset tersebut, penelitian kami bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh dimensi-dimensi AHC terhadap kinerja dosen akuntansi di Provinsi Banten.

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Owner: Riset & Jurnal Akuntansi
e -ISSN : 2548-9224 | p-ISSN : 2548-7507
Volume 6 Nomor 3, Juli 2022
DOI : https://doi.org/10.33395/owner.v6i3.997

STUDI LITERATUR

Resource-Based View Theory (RBVT)

Teori berbasis sumber daya yang dikemukakan oleh Wenerfelt, (1984) dianggap sebagai salah satu teori yang mengedepankan aspek manajemen strategis dalam membantu dalam menentukan sumber daya yang tersedia dan menghubungkannya dengan kemampuan organisasi. Teori ini mempertimbangkan faktor nilai yang terkait dengan organisasi dalam membentuk inovasi bisnis yang berkelanjutan (Colbert, 2004). Menurut Barney (1991) konsep ini lebih tepat digunakan untuk mengatasi keterbatasan organisasi dalam menghadapi keunggulan kompetitif dan upaya untuk menyediakan hubungan antara sumber daya heterogen yang dikendalikan organisasi sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pandangan *RBVT* berfokus pada keunggulan kompetitif berkelanjutan yang didasarkan pada sumber daya yang berharga, langka, tak ada bandingannya, dan tidak dapat digantikan (R. E. Ployhart, 2021).

Konsep ini dinilai tepat untuk mencapai keunggulan bersaing berkelanjutan melalui sumberdaya yang bernilai, unik, langka dan sulit ditiru. *RBVT* menekankan pada faktor internal organisasi dalam menentukan strategi sesuai dengan kapabilitas organisasi tersebut. Pandangan ini sesuai dengan pencapaian kinerja dosen yang bersifat kontinyu dan jangka panjang. Untuk menghasilkan kinerja yang berdaya saing diperlukan sumber daya manusia yang berharga dan langka tetapi dapat ditiru.

Human Capital Theory (HCT)

HCT berasal pada pertengahan abad ke-20 karya Mincer (1958), Schultz (1961), dan Becker (1962) dengan ide pokoknya bahwa *human capital* berada pada setiap individu yang memiliki keterampilan untuk produktivitasnya. *HCT* merupakan investasi yang membuat individu benar-benar lebih produktif, individu yang lebih produktif memiliki penghasilan yang lebih tinggi dan lebih mudah dipekerjakan. *HCT* dapat meningkatkan kapasitas produktif melalui pendidikan yang lebih tinggi dan pelatihan keterampilan (Fix, 2018). *HCT* menjadi dasar pemikiran bagi organisasi pendidikan untuk mengembangkan tingkat produktivitas sumber daya manusia yang lebih tinggi melalui pendidikan untuk mengembangkan keterampilan dan tingkat penghasilan (Nafuko, Fredrick.M, Hairstone Nancy R, Brooks, 2004). *HCT* secara individu memiliki seperangkat keterampilan atau kemampuan yang dapat diakumulasikan melalui pelatihan dan pendidikan. Berinvestasi pada pendidikan dosen menunjukkan bahwa organisasi menghargai kontribusinya dan ingin meningkatkan profesional dosen. *Human capital* hanya dimiliki oleh individu, tetapi dapat dimanfaatkan dan dimanfaatkan oleh organisasi untuk mempertahankan keunggulan bersaing berkelanjutan.

Dalam konteks akademik, *human capital* telah digunakan untuk mengintegrasikan semua aset tidak berwujud lembaga termasuk proses, kapasitas inovasi, paten, pengetahuan tacit para anggotanya dan kemampuan, bakat dan keterampilan, pengabdian masyarakat, dan jaringan kolaborasinya (Ramírez & Gordillo, 2014). Dalam konteks akademik, kinerja dosen yang berkaitan dengan penelitian lebih memperhatikan analisis dan produktivitas ilmiah (Seibert et al., 2017).

***Knowledge* dan Kinerja Dosen**

Knowledge menjadi salah satu indicator AHC dinilai sebagai aset *intangible* yang dapat meningkatkan produktivitas para akademisi (Kucharčíková *et al*., 2015). Menurut Ployhart & Moliterno (2011), dengan melibatkan pengetahuan (*Knowledge*) yang mendalam tentang prinsip, fakta dan proses merefleksikan AHC sehingga menghasilkan kualitas kinerja dosen.

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Pengetahuan tentang penelitian secara mendalam menjadi barometer standard seorang peneliti (Mooken & Sugden, 2014), termasuk pengetahuan lisan dan tertulis dalam bahasa Inggris sebagai fasilitator produktivitas ilmiah (Durette et al., 2014).

Menurut Jacob & Lefgren, (2011), tingkat pengetahuan para dosen mengenai penelitian berkorelasi secara simetris dengan jumlah publikasi karya ilmiahnya. Aset ini menjadi sangat berharga karena berkontribusi terhadap kesuksesan suatu universitas (Martin-Sardesai & Guthrie J, 2018; Kucharčíková et al., 2015). Pengetahuan merupakan aspek penting yang harus dimiliki oleh para akademisi sehingga mampu memberikan kinerja penelitian yang labih baik. Transfer pengetahuan diantara para akademisi terkait dengan penelitiannya mendukung kinerja dosen dalam meneliti (Franco & Pinho, 2019). Dengan demikian, sistem pengelolaan AHC pada indicator *Knowledge* dapat diprediksikan mampu berkontribusi secara efektif terhadap kinerja dosen akuntansi (Secundo et al., 2016).

Pengetahuan dosen sangat menentukan kinerja penelitiannya. Semakin luas dan mendalam pengetahuan yang dimiliki tentang mata kuliah yang diampunya menjadikan proses pembelajaran yang berkualitas. Berbagai ilmu pendukung saat ini menjadi instrument yang tidak dapat dilepaskan seperti teknologi informasi dan analisis. Pengetahuan dosen sangat membantu dalam proses mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi mahasiswa. Selain itu, tingkat pengetahuan dosen menjadi dasar keakuratan dalam memecahkan masalah dan memberikan solusi secara profesional. Berdasarkan beberapa hal tersebut, kami membentuk hipotesis-1 berikut:

H_1: AHC dengan dimensi pengetahuan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dosen akuntansi.

Competency dan Kinerja Dosen

Competency (kompetensi) pada *AHC* diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh seorang akademisi mengenai teknis analitik, kompetensi komunikatif atau kemampuan mengolah data untuk melakukan penelitian akademis (de Frutos-Belizón et al., 2019). Keterampilan tersebut sangat dibutuhkan bagi para akademisi, disamping pengetahuan ilmiah, seorang peneliti memerlukan keterampilan manajemen-tim dan proyek, atau keterampilan pribadi dan interpersonal untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik (Ulrich & Dash, 2013). Kompetensi yang bersifat lebih spesifik sangat diperlukan dalam profesi penelitian ilmiah (Lindberg & Rantatalo, 2015). Semakin spesifik bidang kompetensi penelitian dosen mencerminkan tingkat keahlian, dan bakatnya sehingga dapat diprediksi kualitas kinerjanya (McNie et al., 2016; Anggraeni, 2014).

Penguasaan terhadap materi pembelajaran secara lebih luas dan mendalam dapat menumbuhkan rasa konfidensi seorang dosen dalam mengeksplosasi topik perkuliahannya. Dengan penguasaan yang tinggi membentuk suasana dan kondisi pembelajaran yang kondusif yang berdampak terhadap kemudahan bagi mahasiswa untuk memahami materi. Kami mengusulkan hipotesis kedua berikut:

H_2: AHC dengan dimensi kompetensi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dosen akuntansi.

Dynamics Capacity dan Kinerja Dosen

Dynamics Capacity merupakan suatu kecerdasan yang sangat perlu untuk dimiliki oleh para akademisi dalam pengelolaan dan penggunaan pengetahuannya baik secara kolektif maupun individu (de Frutos-Belizón *et al*., 2019). Penggunaan kapasitas (kreatif, inisiatif, dan motivasi penelitian) bertujuan untuk meningkatkan nilai institusi dengan ukuran jumlah hasil kerja penelitian ilmiah (Wright *et al*., 2014). Selain itu, *Dynamics Capacity* AHC dikapitalisasi sebagai modal organisasi dalam bentuk atribut sosial dan kepribadian,

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

e -ISSN : 2548-9224 | p-ISSN : 2548-7507
Volume 6 Nomor 3, Juli 2022
DOI : https://doi.org/10.33395/owner.v6i3.997

pengetahuan dan kreativitas diwujudkan dalam rangka membangun kemampuan kerja sehingga menghasilkan nilai ekonomi (Goldin, 2016). Beberapa literatur mengakui bahwa kapasitas dinamis mampu mempengaruhi hasil dan berdampak terhadap kinerja dosen khususnya penelitian (Lee et al., 2015; de Frutos-Belizón et al., 2019).

Ketika dosen penuh semangat biasanya mereka bergerak cepat dan mudah menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan pembelajaran sehingga berdampak terhadap optimalitas kinerjanya. Kami berpendapat bahwa semakin dinamis dosen dilingkungan kerjanya maka terbentuk efektivitas kinerja. Sehingga hipotesis ketiga yang kami ajukan adalah:

H_3: AHC dengan dimensi kapasitas dinamis memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dosen akuntansi.

Working Capacity dan Kinerja Dosen

Kapasitas kerja adalah kemampuan seseorang pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam suatu bidang kerja tertentu. AHC dimensi *Working Capacity* (kapasitas kerja) direfleksikan dengan beberapa indicator seperti disiplin, terorganisir, dan gigih (de Frutos-Belizón *et al*., 2019; Macintyre & Paul, 2013). Untuk mewujudkan kinerja dosen yang tinggi sangat diperlukan kedisiplinan dalam pekerjaan, mampu mengorganisir pekerjaan, dan memiliki mental gigih dalam menyelesaikan pekerjaannya (Angriani et al., 2020; Sihombing, 2020; Listryarini, 2017; Anggraeni, 2014).

Kemampuan seorang dosen dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam suatu satuan kerja tertentu sangat tergantung pada kapasitas kerjanya. Semakin tinggi kapasitas kerja dosen dalam hal kedisiplinan, terorganisir dan gigih dalam melakukan setiap tanggung jawabnya maka hasil kerjanya menjadi lebih maksimal. Oleh karena itu, kami mengusulkan hipotesis keempat sebagai berikut:

H_4: AHC dengan dimensi kapasitas kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dosen akuntansi.

Critics Capacity dan Kinerja Dosen

Kapasitas kritis (*Critics Capacity*) sebagai bentuk pengembangan pemikiran kritis yang melibatkan kemampuan individu untuk melepaskan diri dari praktik diskursif dengan cara mengenali, melibatkan, dan mengkritik (Walker, 2010). Kapasitas ini pada dasarnya kemampuan seseorang dalam memperoleh, mengembangkan, dan melatih keterampilan untuk dapat memahami hubungan inferensial yang memegang antara pernyataan (Mulnix, 2012). Kapasitas kritis juga diartikan sebagai suatu proses pengujian tentang fakta yang mutakhir dan menginterprestasikannya serta mengevaluasi fakta-fakta tersebut untuk mendapatkan suatu kesimpulan (Davies, 2011). Kapasitas kritis yang dimiliki para pengajar dapat menciptakan kondisi kinerja yang lebih baik, semakin baik seseorang memiliki kapasitas kritis diyakinkan dapat memberikan kinerja penelitian yang lebih baik pula (Tao, 2013).

Sebagai seorang ilmuwan, dosen harus mampu berpikir secara kritis dan holistik sehingga dapat mengambil keputusan secara professional terhadap berbagai permasalahan akademik. Hal ini dapat dipahami bahwa semakin tinggi kapasitas kritis seorang dosen berdampak terhadap kinerjanya terutama dalam menjalankan kewajiban tri dharma perguruan tinggi. Sehingga hipotesis kelima dapat kami ajukan berikut:

H_5. AHC dengan dimensi kapasitas kritis memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dosen akuntansi.

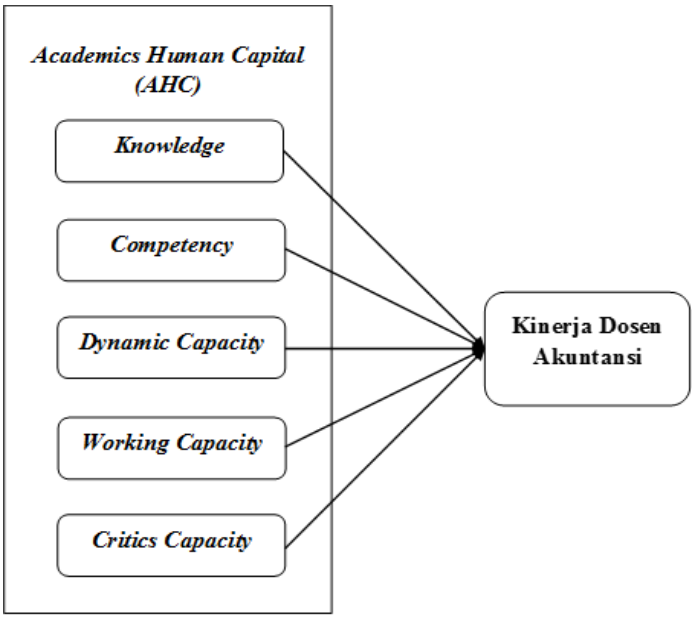
This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Owner: Riset & Jurnal Akuntansi
e -ISSN : 2548-9224 | p-ISSN : 2548-7507
Volume 6 Nomor 3, Juli 2022
DOI : https://doi.org/10.33395/owner.v6i3.997

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di provinsi Banten dengan objek akuntan pendidik pada tahun 2020. Kami menggunakan populasi seluruh perguruan tinggi swasta yang memiliki program studi akuntansi yang berjumlah 18 institusi. Penentuan sampel dan jumlahnya ditentukan berdasarkan teknik *proporsional purposive sampling* sehingga dapat mewakili setiap perguruan tinggi di wilayah Banten. Ukuran sampel yang kami gunakan dalam penelitian ini sebanyak 291 dosen akuntansi sehingga memenuhi syarat untuk analisis menggunakan *Structural Equation Model* (Ghozali, 2013).

Kami menggunakan teknik survey untuk mengumpulkan data penelitian. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden baik secara langsung maupun tidak lansung untuk memperoleh fakta tentang variabel *academic human capital* dan kinerja dosen akuntansi. Kami menggunakan kuesioner penelitian *academics human capital* (X), mengacu penelitian de Frutos-Belizón et al., (2019), instrument ini mengukur persepsi dosen mengenai lima dimensi yaitu *knowledge, competency, dynamics capacity, working capacity*, dan *critic capacity*. Kuesioner yang dibentuk terdiri dari 23 butir dengan menggunakan skala liket dengan opsi 1 – 5 (tabel 1). Sedangkan variable endogennya adalah kinerja (Y), menggunakan instrument yang telah digunakan oleh Masron et al., (2012) untuk megukur persepsi kinerja dosen dalam mencapai visi dan misi perguruan tinggi. Kami menggunakan 8 butir kuesioner dengan opsi skala liket 1 – 5. Jawaban responden untuk pernyataan positif dengan pilihan 1 – sangat tidak setuju, 2 – tidak setuju, 3 – ragu-ragu, 4 – setuju, dan 5 – sangat setuju.



Gambar 2 Kerangka Teoritis

Berdasarkan uji validitas yang telah kami lakukan, diperoleh sebanyak 4 butir yang dinyatakan tidak valid yaitu pada HC5, HC10, HC11, dan HC12. Sehingga total kuesioner yang kami gunakan berjumlah 19 butir dengan nilai Cronbach's alfa diatas 0.60 (Ghozali, 2013). Sedangkan instrument kinerja dosen, sebanyak 2 butir yang dinyatakan tidak valid yaitu pada LF1, dan LF2. Sehingga total kuesioner yang kami gunakan berjumlah 6 butir dengan nilai Cronbach's alfa diatas 0.60 (Ghozali, 2013).

Analisis hasil penelitian ini dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan software Lisrel 8.80 dengan tujuan hasil

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

olahan data dapat memberikan pernyataan yang kuat bagaimana setiap variable dapat terkonstuk dengan benar. Selain itu hasil analisis juga mampu menjelaskan hubungan antar variable dan pengaruhnya. Signifikansi level yang digunakan adalah taraf keyakinan adalah 95 persen dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 5 persen.

Tabel 1 Karakteristik Dimensi AHC dan Kinerja Dosen

Dimensi	Indikator
Knowledge	Pelatihan teori yang diperlukan untuk penelitian ilmiah.
	Publikasi ilmiah.
	Pelatihan metodologi dan teknik penelitian.
	Kapasitas mendapatkan dan mengelola informasi penelitian.
	Penguasaan bahasa.
Competency	Memaparkan dan mengkomunikasikan hasil penelitian.
	Mengidentifikasi topik penelitian.
	Menghubungkan fakta dan menarik kesimpulan.
	Melakukan penelitian (tesis, proyek penelitian, dan lainnya).
	Mengembangkan penelitian secara mandiri.
	Kemampuan untuk berinteraksi dengan peneliti lain.
	Beradaptasi dengan perubahan konteks penelitian.
Dynamics	Kreatif.
	Inisiatif.
	Motivasi penelitian.
	Pengamat.
Working Capital	Disiplin.
	Terorganisir.
	Gigih.
Critic Capital	Mampu menerima kritik dari orang lain.
	Kritis terhadap diri sendiri.
	Menghasilkan penelitian yang manfaat.
	Terlibat langsung dalam kegiatan sosial
Kinerja Dosen	Pelaksanaan pekerjaan
	Hubungan kerja
	Menerima perspektif teman sejawat
	Kepemimpinan professional
	Keterampilan interpersonal tingkat nasional
	Keterampilan interpersonal tingkat internasional
	Rekam jejak
	Publikasi penelitian

HASIL

Hasil

Hasil demografi responden telah dirangkum pada tabel 2 berikut. Mayoritas responden memiliki pengalaman antara 5-10 tahun sebanyak 54.64 persen, hanya 15.81 persen responden yang berpengalaman lebih dari 10 tahun sedangkan sisanya 29.55 persen dalam kategori kurang berpengalaman dengan masa kerja kurang dari 5 tahun. Responden didominasi dengan gender perempuan (62.54 persen) sedangkan laki-laki hanya 37.46 persen. Mayoritas responden pada usia produktif antara 30-50 tahun (44.67 persen), dengan jenjang pendidikan S2 (86.94 persen) dan jabatan akademik AA (63.92 persen).

Tabel 3 menampilkan data statistic mengenai mean, dan modus dari setiap variabel penelitian. HC memiliki rata-rata tertinggi pada dimensi kapasitas berpikir kritis (3.499) diikuti oleh pengetahuan/*knowledge* (3.497), kapasitas kerja (3.475), kompetensi (3.372), dan

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Owner: Riset & Jurnal Akuntansi
e -ISSN : 2548-9224 | p-ISSN : 2548-7507
Volume 6 Nomor 3, Juli 2022
DOI : https://doi.org/10.33395/owner.v6i3.997

yang terakhir kapasitas dinamis (3.458). Skor rata-rata tertinggi tersebut menunjukkan bahwa dosen memiliki kapasitas yang moderat dalam berpikir secara kritis dan memiliki pengetahuan tentang penelitian. Selain itu, kinerja dosen memiliki nilai rata-rata yang paling tinggi yaitu sebesar 4.08 persen.

Tabel 2 Profil Responden

Variabel	Kategori	Jumlah	%
Jumlah responden		291	100.00
Tahun Pengalaman	< 5 tahun	86	29.55
	5-10 tahun	159	54.64
	> 10 tahun	46	15.81
Gender	Laki-laki	109	37.46
	Perempuan	182	62.54
Usia	< 30 tahun	105	36.08
	30-50 tahun	130	44.67
	> 50 tahun	56	19.24
Pendidikan	S2	253	86.94
	S3	38	13.06
Jabatan Akademik	AA	186	63.92
	Lektor	84	28.87
	Lektor Kepala	21	7.22

Tabel 3 Deskriptip Statistik

Variabel	Skala	Mean	SD
Knowledge	1-5	3.4974	1.0130
Competency	1-5	3.3729	1.0098
Dynamics	1-5	3.4582	1.0012
Work Capacity	1-5	3.4754	0.9890
Critical Thingking	1-5	3.4966	0.9521
Performance	1-5	4.0842	0.9525

Penelitian ini menggunakan PLS untuk mengesitimasi model pengukuran dan model structural. PLS banyak digunakan oleh para peneliti karena kemampuannya untuk memodelkan hubungan linier dalam bentuk persamaan struktural tanpa terkendala dengan normalitas dan ukuran sampel yang besar disesuaikan dengan jumlah indikatornya (Chin et al., 2003). Selain itu, memungkinkan peneliti untuk menganalisis model pengukuran secara bersamaan dengan model struktural (L. Lee et al., 2011).

Model Pengukuran

Hubungan antara ukuran dan konstruk dievaluasi melalui model pengukuran dengan menilai reliabilitas dan validitas skala ukuran. Tabel 4 menunjukkan hasil penilaian reliabilitas model. Nilai reliabilitas (Cronbach's α) melebihi 0,70 untuk semua konstruks. Uji reliabilitas kedua yang dikenal sebagai indeks reliabilitas komposit juga dilakukan, karena dianggap memberikan informasi reliabilitas yang jauh lebih akurat daripada Cronbach's α (Chin et al., 2003). Keandalan komposit konstruksi melebihi tingkat 0,70 yang disarankan oleh (Ghozali, 2013), dengan kisaran 0,82 hingga 0,92. Varians rata-rata yang diekstraksi (AVE) digunakan untuk menilai validitas konvergen. Ghozali (2013) menyatakan bahwa nilai AVE 0,50 atau lebih menunjukkan validitas konvergen yang cukup. Tabel 4 menunjukkan

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Owner: Riset & Jurnal Akuntansi
e -ISSN : 2548-9224 | p-ISSN : 2548-7507
Volume 6 Nomor 3, Juli 2022
DOI : https://doi.org/10.33395/owner.v6i3.997

bahwa ada validitas konvergen yang memadai karena AVE untuk semua konstruk melebihi 0,50.

Tabel 4 AVE, Composite Reliability, dan Cronbach's α

Variabel	AVE	Composite reliability	Cronbach's α
Knowledge	0.85	0.58	0.8212
Competency	0.89	0.66	0.8559
Dynamics	0.83	0.62	0.7779
Work Capacity	0.78	0.54	0.7425
Critical Thingking	0.80	0.50	0.7644
Performance	0.86	0.51	0.8178

Dalam PLS, ketika konstruk tersebut memiliki lebih banyak varian dengan ukurannya dibandingkan dengan konstruk lain, model tersebut dapat dikatakan memiliki validitas diskriminan yang memadai. Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 5, matriks korelasi diagonal menjelaskan korelasi antar konstruksi, dan diagonal menunjukkan akar kuadrat dari nilai AVE. Karena semua elemen diagonal dalam matriks korelasi lebih besar dari elemen diagonal masing-masing, ini dianggap menunjukkan validitas diskriminan yang cukup. Oleh karena itu, berdasarkan analisis di atas, model pengukuran untuk penelitian ini reliabel dan valid.

Tabel 5 Matriks Korelasi Diagonal

	AVE	Composite reliability	Perf	Know	Comp	Dyn	Work	Crit
Perf	0.85	0.58	1.00					
Know	0.89	0.66	0.74	1.00				
Comp	0.83	0.62	0.69	0.58	1.00			
Dyn	0.78	0.54	0.65	0.54	0.54	1.00		
Work	0.80	0.50	0.74	0.69	0.62	0.63	1.00	
Crit	0.86	0.51	0.78	0.72	0.57	0.62	0.78	1.00

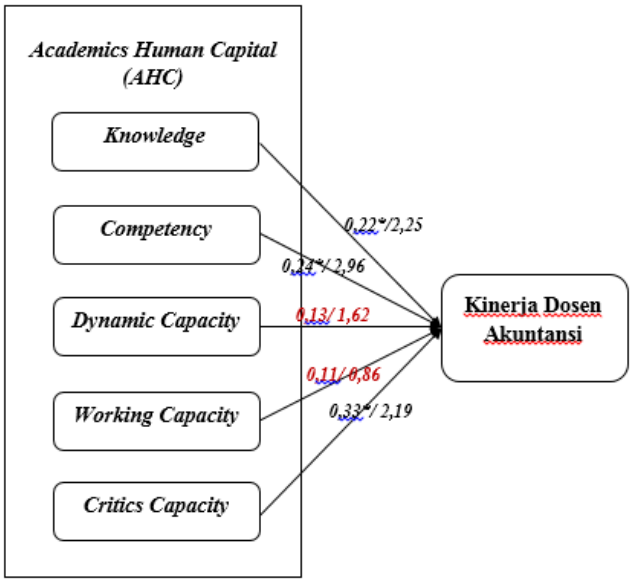
Model Struktural

Model struktural dinilai dengan memperkirakan koefisien jalur dan nilai R^2. Koefisien jalur menunjukkan kekuatan hubungan antara variabel independen dan dependen, sedangkan kekuatan prediksi model untuk variabel dependen diukur dengan nilai R^2 (Chin et al., 2003). Selain itu, koefisien jalur yang signifikan memberikan dukungan untuk hubungan yang dihipotesiskan. Gambar 3 menunjukkan hasil analisis secara keseluruhan. Menurut Chin et al. (2003), jalur standar, agar dianggap bermakna, setidaknya harus 0,20, dan idealnya di atas 0,30.

Gambar 3 menunjukkan bahwa dimensi *academics human capital* secara signifikan berpengaruh positif terhadap pencapaian visi dan misi perguruan tinggi. Kinerja dosen dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *knowledge* (β = 0,22, t = 2,25 > 1,98), *competency* (β = 0,24, t = 2,96 > 1,98), dan *ctitics capacity* (β = 0,33, t = 2,19 > 1,98). Namun, *dynamic capacity* (β = 0,13, t = 1,61 < 1,98) dan *working capacity* (β = 0,11, t = 0,86 < 1,98) tidak signifikan mempengaruhi kinerja dosen. Oleh karena itu, hasil penelitian ini hanya mendukung H_1, H_2, dan H_5. Hubungan seluruh dimensi AHC dalam penelitian ini bersifat simetri sehingga dapat diartikan bahwa dengan meningkatkan kapasitas pengetahuan, kompetensi, dan kapasitas kritis para dosen berdampak terhadap tingginya kinerja dosen dalam mencapai visi dan misi perguruan tinggi.

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Owner: Riset & Jurnal Akuntansi
e -ISSN : 2548-9224 | p-ISSN : 2548-7507
Volume 6 Nomor 3, Juli 2022
DOI : https://doi.org/10.33395/owner.v6i3.997



Gambar 3 Hasil PLS Untuk Model Teoritis

Kapasitas kritis mampu memberikan efek yang paling tinggi terhadap kinerja dibandingkan dengan dimensi AHC yang lainnya yaitu *knowledge* dan *competency*. Dalam hal ini, indicator paling kuat yang mereflesikan dimensi kapasitas kritis adalah HC21 dengan nilai Standar Loading Factor (SLF) sebesar 0,76. Bagaimana dosen akuntansi memandang kritis terhadap dirinya sendiri sebagai sumber daya manusia yang professional. Pelatihan metodologi dan teknik penelitian sangat dibutuhkan oleh para dosen (HC3) merupakan refleksi yang paling dominan untuk dimensi *knowledge* dengan nilai SLF sebesar 0,82. Semakin baik pengetahuan para dosen tentang teknik dan metodologi penelitian dimungkinkan mampu melahirkan karya ilmiah yang berkualitas serta mempublikasikannya pada jurnal yang bereputasi. Dimensi kompetensi yang direfleksikan oleh indicator menghubungkan fakta dan menarik kesimpulan hasil penelitian (HC8) menjadi determinan yang cukup kuat dalam memberikan efek terhadap kinerja dosen akuntansi (SLF=0,85). Persepsi dosen akuntansi dalam memandang dirinya sebagai orang yang selalu berinisiatif (HC14) menjadi refleksi yang paling kuat dalam mengukur dimensi kapasitas dinamis (SLF=0,90). Sedangkan persepsi dosen sebagai orang yang terorganisir dalam profesinya menjadi reflector kuat dari dimensi kapasitas kerja (HC18) dengan nilai SLF sebesar 0,77.

Nilai koefisien determinasi variabel AHC (Pengetahuan, kompetensi, kapasitas dinamis, kapasitas kerja, dan kapasitas kritis) terhadap kinerja dosen berdasarkan output program Lisrel 8.80 pada tabel 6 menjelaskan efek langsung yang diberikan oleh setiap dimensi AHC. Secara keseluruhan efek yang diberikan oleh AHC terhadap kinerja dosen akuntansi sebesar 74,80%. Efek tersebut dikontribusi oleh dimensi pengetahuan sebesar 16,32%, keterampilan sebesar 16,53%, kapasitas dinamis sebesar 7,97%, kapasitas kerja sebesar 8,03%, dan kapasitas kritis sebesar 25,92% (Tabel 6). Adapun factor lain yang mampu memberikan kontribusi terhadap pembentukan kinerja dosen yaitu sebesar 25,20%.

Tabel 6 Efek Langsung dan Tidak Langsung

Veriabel	Pengaruh		Melalui	Total Efek
	Langsung	Tidak Langsung		
Knowledge	0.0484	0.0306 0.0169	Competency Dynamics	16,34%

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Owner: Riset & Jurnal Akuntansi
e -ISSN : 2548-9224 | p-ISSN : 2548-7507
Volume 6 Nomor 3, Juli 2022
DOI : https://doi.org/10.33395/owner.v6i3.997

		0.0152	Work Capcity	
		0.0523	Critical Thinking	
	0.0576			
		0.0306	Knowledge	
Competency		0.0156	Dynamics	16,53%
		0.0164	Work Capcity	
		0.0451	Critical Thinking	
	0.0144			
		0.0169	Knowledge	
Dynamics		0.0156	Competency	7,97%
		0.0083	Work Capcity	
		0.0246	Critical Thinking	
	0.0121			
		0.0152	Knowledge	
Work Capacity		0.0164	Competency	8,03%
		0.0083	Dynamics	
		0.0283	Critical Thinking	
	0.1089			
		0.0523	Knowledge	
Critical Thinking		0.0451	Competency	25,92%
		0.0246	Dynamics	
		0.0283	Work Capcity	
Kontribusi secara simultan terhadap *Kinerja Dosen* (r^2)				0.7480
Kontribusi variabel lain terhadap *Kinerja Dosen* (x_2)				0.2520

Data Diolah 2020

PEMBAHASAN

Pengaruh *Knowledge* Terhadap Kinerja Dosen

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan nilai koefisien korelasi antara *knowledge* dan kinerja sebesar 0,22 dapat diartikan bahwa adanya hubungan yang bersifat positif. Selain itu nilai $t_{statistik}$ sebesar 2,25 lebih besar dari t_{tabel} (1.98), sehingga hasil penelitian ini menemukan bukati bahwa *knowledge* mampu mempengaruhi kinerja dosen akuntansi secara parsial dan signifikan (H_1 diterima). Hasil ini dapat kami artikan bahwa ketika dosen akuntansi memiliki *knowledge* yang tinggi tentang metodologi dan teknik penelitian maka kualitas kinerja dosenpun akan meningkat sebesar (16,34%).

Hubungan positif antara kapasitas pengetahuan (*knowledge*) dan kinerja dosen menunjukkan bahwa sangat penting memiliki pengetahuan yang mendalam mengenai penelitian ilmiah bagi para dosen akuntansi. Pelatihan metodologi dan teknik penelitian sangat dibutuhkan oleh para dosen (HC3) merupakan refleksi yang paling dominan variabel AHC. Semakin baik pengetahuan para dosen tentang teknik dan metodologi penelitian dimungkinkan mampu melahirkan karya ilmiah yang berkualitas serta mempublikasikannya pada jurnal yang bereputasi (Secundo et al., 2016). Adanya hubungan positif antara pengetahuan dan kinerja dosen konsisten dengan yang ditemukan oleh Ployhart & Moliterno, (2011), pengetahuan sebagai salah satu dimensi human capital akademik yang melibatkan pemahaman prinsip, fakta dan proses yang dapat mendukung hasil kerja para akademisi. Disamping itu, pengetahuan yang diperoleh dalam pelatihan dapat menentukan jumlah publikasi (Jacob & Lefgren, 2011). Sementara itu, kinerja dosen (penelitian) akan dianggap sepele tanpa pengetahuan yang mendalam tentang topik yang diselidiki, dan tanpa pengetahuan metodologis serta statistik pendukung (Mooken & Sugden, 2014).

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Pengaruh Competency Terhadap Kinerja Dosen

Hubungan yang signifikan antara *competency* dengan kinerja dosen dapat dilihat berdasarkan nilai koefisien korelasi yang diperoleh yaitu sebesar 0,24 (Gambar 3). Sedangkan untuk pengaruhnya dapat dilihat dari hasil uji-t yang lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,29 > 1,98). Berdasarkan tingkat hubungan dan pengaruh tersebut, kami menemukan bahwa antara *competency* dan kinerja dosen memiliki hubungan yang bersifat simetris dan pengaruh positif yang signifikan (H_2 diterima). Selain itu, dilihat dari nilai *standard loading factor* tertinggi kami menemukan bahwa dimensi kompetensi yang direfleksikan dengan indikator kemampuan dosen dalam menghubungkan fakta yang diamati dengan hasil dan kesimpulan (HC8) menjadi determinan yang paling kuat dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja dosen akuntansi. Kami menemukan hal penting bahwa *competency* mampu memberikan kontribusi secara positif dalam membentuk kinerja dosen akuntansi sebesar 16,53%.

Hasil ini konsisten dengan pendapat Durette et al. (2014) yang menekankan bahwa kompetensi merupakan fasilitator produktivitas ilmiah. Kompetensi dosen dalam menganalisis, dan mengkomunikasikan serta menyebarkan hasil penelitian menjadi bagian integral dalam membentuk kinerja penelitian para akademisi (Drummond & Fischhoff, 2017). Semakin tinggi kompetensi akademisi (komunikatif, idiomatik, manajemen, dan kreativitas) memungkinkan kinerja penelitian yang lebih baik (McNie et al., 2016). Kompetensi penelitian ini mampu memfasilitasi kinerja ilmiah dalam merancang dan mengoordinasikan pengembangan tahapan penelitian secara lebih efisien dan produktif (Kyvik, 2013). Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadak kinerja dosen (McNie et al., 2016; Anggraeni, 2014).

Pengaruh *Dynamics Capacity* Terhadap Kinerja Dosen

Hasil penelitian kami tidak menemukan bukti yang kuat adanya hubungan dan pengaruh antara *dynamics capacity* sebagai indikator AHC dengan kinerja dosen akuntansi (H_3 ditolak). Hubungan yang lemah dapat dilihat berdasarkan hasil koefisien korelasinya β = 0,13, sedangkan pengaruhnya dinilai berdasarkan perolehan nilai uji-*t* yang lebih rendah dari nilai t_{tabel} (1,61 < 1,98). Penelitian kami tidak dapat membuktikan hipotesis-2 yang kami ajukan, lemahnya hubungan antara *dynamics capacity* terhadap kinerja dosen berdampak terhadap pengaruh yang tidak signifikan. Penelitian kami tidak memberikan bukti yang sama dengan beberapa penelitian yang terdahulu (Lee et al., 2015; de Frutos-Belizón et al., 2019), namun demikian kami memahami perbedaan hasil ini dikarenakan ada beberapa keterbatasan instrument atau sampel penelitian yang perlu dikembangkan kembali.

Pengaruh *Working Capacity* Terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan nilai koefisien korelasi dan hasil uji-t yang kami peroleh, penelitian kami tidak mampu membuktikan hipotesis-4 yang diajukan. Rendahnya nilai koefisien korelasi antara *working capacity* dengan kinerja dosen akuntansi (β = 0,11) menggambarkan bahwa hubungan simetris kedua variabel tersebut adalah lemah. Oleh karena itu, *working capacity* tidak dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini dapat dilihat berdasarkan perolehan nilai $t_{statistik}$ yang lebih rendah dari standar t_{tabel} (t = 0,86 < 1,98). Hasil ini mengindikasikan bahwa AHC dimensi *working capacity* secara umum masih rendah terutama yang berkaitan dengan kegigihan dalam melakukan penelitian termasuk dalam hal kedisiplinan dan dan belum terorganisir dengan baik. Bukti empiris yang kami peroleh dalam membuktikan hipotesi-4 tidak selaras dengan hasil beberapa penelitian terdahulu (Angriani et al., 2020; Sihombing, 2020; Listryarini, 2017; Anggraeni, 2014). Namun demikian secara konsep penelitian kami memiliki pemahaman yang sama, lemahnya

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

hubungan dan pengaruh yang tidak signifikan dimungkinkan karena instrument yang perlu dikembangkan sesuai dengan ruang lingkup sampel penelitian.

Pengaruh *Critics Capacity* Terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,33 menjelaskan bahwa adanya tingkat hubungan yang bersifat simetris antara *Critics Capacity* dengan kinerja dosen akuntansi. Semakin tinggi *Critics Capacity* yang dimiliki oleh dosen akuntansi akan berkontribusi sebesar 25,92% terhadap kinerjanya. Kami menemukan bukti yang signifikan adanya pengaruh *Critics Capacity* terhadap kinerja dosen akuntansi berdasarkan hasil uji-t yang kami peroleh. Perolehan nilai $t_{statistik}$ yang lebih tinggi dari standar t_{tabel} (t = 2,19 < 1,98).

Selain itu, hasil penelitian kami menjelaskan bahwa kapasitas kritis memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja dosen konsisten dengan hasil Agarwal & Ohyama, (2013) dan Fullwood et al., (2013). Kemampuan dosen dalam berpikir kritis mampu memberikan dorongan yang kuat dalam menemukan ide-ide topic, merancang, dan menyelesaikan proyek penelitian sehingga dapat meningkatkan kinerja dosen akuntansi dalam melaksanakan tugas tri perguruan tinggi. Indikator kritis terhadap diri sendiri (HC21) mencerminkan kuatnya persepsi AHC yang diprediksi memberikan kontribusi lebih baik terhadap kinerja dosen akuntansi.

KESIMPULAN

Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara variabel *academic human capital* (AHC) dan kinerja dosen. Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada Gambar 3 diatas, kami menyimpulkan bahwa kinerja dosen akuntansi khususnya di PTS wilayah Banten dipengaruhi oleh tiga dimensi AHC yaitu: pengetahuan, kompetensi, dan berpikir kritis. Kami juga menemukan bahwa berpikir kritis mampu memberikan kontribusi paling tinggi daripada ketiga dimensi AHC tersebut (tabel 6). Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu para pembuat kebijakan di perguruan tinggi dalam hal reinvestasi dalam bentuk *intangible assets* (AHC) untuk meningkatkan kinerja dosen akuntansi.

Penelitian kami menemukan bahwa hanya tiga dimensi AHC yang secara signifikan berhubungan positif dengan kinerja dosen akuntansi, yaitu pengetahuan, kompertensi dan kapasitas kritis, sedangkan kapasitas dinamis dan kapasitas kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja dosen. Hasil ini menunjukkan bahwa pengetahuan, kompetensi dan kapasitas kritis dapat meningkatkan kinerja dosen secara individu maupun tim termasuk dalam mencapai visi dan misi perguruan tinggi, yaitu mengkoordinasikan, menyelidiki, mewakili, mengevaluasi, mengawasi, dan merencanakan.

Temuan penelitian ini memberikan pemahaman bahwa untuk menghasilkan kinerja dosen yang tinggi sesuai tri dharma perguruan tinggi, hendaknya perguruan tinggi memandang penting pemikiran kritis para dosen karena mampu memberikan kontribusi terbesar dibandingkan dengan pengetahuan, dan kompetensi. Adanya hubungan dan pengaruh antara pengetahuan dan keterampilan penelitian dengan kinerja dosen dalam melaksanakan penelitian diharapkan menjadi pemahaman bagi para dosen akuntansi serta para pimpinan perguruan tinggi. Demikian juga dengan kapasitas kritis sebagai variabel yang mampu berkontribusi secara maksimal terhadap kapasitas kritis hendaknya menjadi prioritas utama dalam pengambilan keputusan strategis, disamping pengetahuan dan kompetensi perlu dijaga karena mampu berkontribusi langsung terhadap performance secara signifikan.

Dengan meningkatnya tanggungjawab dan persaingan yang semakin ketat, penting bagi perguruan tinggi di Banten untuk mengelola asset sumberdaya dosen dalam hal pengetahuan, kompetensi, dan kapasitas kritis, sehingga dapat memberikan informasi yang tepat untuk membuat keputusan yang lebih baik terutama dalam hal kinerja dosen. Karena penelitian ini

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

hanya berfokus pada satu variabel kontekstual (AHC), disarankan agar penelitian di masa mendatang menggunakan variabel kontekstual yang lebih banyak atau berbeda (misalnya desentralisasi, transparansi keuangan, dan pengendalian internal) serta instrumen pengukuran yang berbeda. Penelitian selanjutnya akan lebih menarik dilakukan pada sector industry jasa yang lainnya, seperti komunikasi, dan pariwisata, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang konsep *human capital*. Kajian yang lebih mendalam mengenai AHC masih perlu dilakukan terkaita dengan tri dharma perguruan tinggi lainnya yaitu: pengajaran dan pengabdian masyarakat, dan dampaknya terhadap kinerja perguruan tinggi.

Keterbatasan variabel determinan dalam penelitian ini menjadikan alasan bahwa penelitian ini masih perlu dikembangkan. Oleh karena itu, dalam penelitian mendatang penulis akan mencoba memasukan beberapa variabel lain yang dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja dosen akuntansi dengan menambahkan variabel kesesuaian anggaran yang merupakan faktor motivasi secara finansial bagi para dosen akuntansi. Alternatif lainnya penulis akan mencoba membandingkan dimensi lain dari *intellectual capital*. Hal teknis dalam penelitian ini masih terdapat beberapa kekurangan diantaranya adalah akurasi data yang diperoleh dari responden penelitian. Penelitian selanjutnya diusahakan akan memperluas dan memperbanyak jumlah sampel dengan sebaran lebih dari satu provinsi.

REFERENSI

Agarwal, R., & Ohyama, A. (2013). Industry or academia, basic or applied? Career choices and earnings trajectories of scientists. *Management Science*, *59*(4), 950–970. https://doi.org/10.1287/mnsc.1120.1582

Altbach, P. G. (2013). Advancing the national and global knowledge economy: The role of research universities in developing countries. *Studies in Higher Education*, *38*(3), 316–330. https://doi.org/10.1080/03075079.2013.773222

Anggraeni, R. D. (2014). Increasing Lecturer Competence as the Quality Assurance of Lecturer Performance. *Management Studies*, *2*(5), 309–329.

Angriani, M. R., Eliyana, A., Fitrah, H., & Sembodo, P. (2020). The effect of transactional and transformational leadership on lecturer performance with job satisfaction as the mediation. *Systematic Reviews in Pharmacy*, *11*(11), 1263–1272. https://doi.org/10.31838/srp.2020.11.180

Azaghouagh-El Fardi, W. (2020). The development of human capital of professional staff in a context of severe institutional pressure. *Journal of Higher Education Policy and Management*, *00*(00), 1–15. https://doi.org/10.1080/1360080X.2020.1836570

Barnacle, R., & Dall'Alba, G. (2011). Research degrees as professional education? *Studies in Higher Education*, *36*(4), 459–470. https://doi.org/10.1080/03075071003698607

Bezhani, I. (2010). Intellectual capital reporting at UK universities. *Journal of Intellectual Capital*, *11*(2), 179–207. https://doi.org/10.1108/14691931011039679

Broadbent, J. (2010). The UK research assessment exercise: Performance measurement and resource allocation. *Australian Accounting Review*, *20*(1), 14–23. https://doi.org/10.1111/j.1835-2561.2010.00076.x

Chin, W. W., Marcelin, B. L., & Newsted, P. R. (2003). A partial least squares latent variable modeling approach for measuring interaction effects: Results from a Monte Carlo simulation study and an electronic-mail emotion/adoption study. *Information Systems Research*, *14*(2). https://doi.org/10.1287/isre.14.2.189.16018

Colbert, B. A. (2004). The complex resource-based view: Implications for theory and practice in strategic human resource management. *Academy of Management Review*, *29*(3), 341–358. https://doi.org/10.5465/AMR.2004.13670987

Davidsson, P., & Honig, B. (2003). The role of social and human capital among nascent entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, *18*(3), 301–331. https://doi.org/10.1016/S0883-9026(02)00097-6

Davies, M. (2011). Introduction to the special issue on critical thinking in higher education. *Higher*

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Education Research and Development, *30*(3), 255–260. https://doi.org/10.1080/07294360.2011.562145

de Frutos-Belizón, J., Martín-Alcázar, F., & Sánchez-Gardey, G. (2019). Conceptualizing academic intellectual capital: definition and proposal of a measurement scale. *Journal of Intellectual Capital*, *20*(3), 306–334. https://doi.org/10.1108/JIC-09-2018-0152

Drummond, C., & Fischhoff, B. (2017). Development and Validation of the Scientific Reasoning Scale. *Journal of Behavioral Decision Making*, *30*(1), 26–38. https://doi.org/10.1002/bdm.1906

Durette, B., Fournier, M., & Lafon, M. (2014). *Studies in Higher Education The core competencies of PhDs*. *March 2015*, 37–41. https://doi.org/10.1080/03075079.2014.968540

Ehnert, I., Parsa, S., Roper, I., Wagner, M., & Muller-Camen, M. (2016). Reporting on sustainability and HRM: a comparative study of sustainability reporting practices by the world's largest companies. *International Journal of Human Resource Management*, *27*(1), 88–108. https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1024157

Eriksson, R. H., & Forslund, F. (2014). How Do Universities Contribute to Employment Growth? The Role of Human Capital and Knowledge Bases. *European Planning Studies*, *22*(12), 2584–2604. https://doi.org/10.1080/09654313.2013.849227

Fix, B. (2018). The Trouble with Human Capital Theory. *Real-World Economics Review*, *86*, 15–32.

Franco, M., & Pinho, C. (2019). A case study about cooperation between University Research Centres: Knowledge transfer perspective. *Journal of Innovation and Knowledge*, *4*(1), 62–69. https://doi.org/10.1016/j.jik.2018.03.003

Fullwood, R., Rowley, J., & Delbridge, R. (2013). Knowledge sharing amongst academics in UK universities. *Journal of Knowledge Management*, *17*(1), 123–136. https://doi.org/10.1108/13673271311300831

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi* (7th ed.). Universitas Diponegoro.

Goldin. (2016). Human Capital. In *The American School* (pp. 1–43). Springer-Verlag. https://doi.org/10.4324/9781315145136-9

Guerci, M., & Carollo, L. (2016). A paradox view on green human resource management: Insights from the Italian context. *International Journal of Human Resource Management*, *27*(2), 212–238. https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1033641

Jacob, B. A., & Lefgren, L. (2011). The impact of NIH postdoctoral training grants on scientific productivity. *Research Policy*, *40*(6), 864–874. https://doi.org/10.1016/j.respol.2011.04.003

Jin, J. C., & Kim, D. A. (2019). Higher education in South Korea: recent changes in school competitiveness and research productivity. *Journal of Asian Public Policy*, *00*(00), 1–23. https://doi.org/10.1080/17516234.2019.1622181

Kucharčíková, A., Tokarčíková, E., & Blašková, M. (2015). Human Capital Management – Aspect of the Human Capital Efficiency in University Education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *177*(July 2014), 48–60. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.02.332

Kyvik, S. (2013). The academic researcher role: Enhancing expectations and improved performance. *Higher Education*, *65*(4), 525–538. https://doi.org/10.1007/s10734-012-9561-0

Lee, L., Petter, S., Fayard, D., & Robinson, S. (2011). On the use of partial least squares path modeling in accounting research. *International Journal of Accounting Information Systems*, *12*(4), 305–328. https://doi.org/10.1016/j.accinf.2011.05.002

Lee, Y. N., Walsh, J. P., & Wang, J. (2015). Creativity in scientific teams: Unpacking novelty and impact. *Research Policy*, *44*(3), 684–697. https://doi.org/10.1016/j.respol.2014.10.007

Lindberg, O., & Rantatalo, O. (2015). Competence in professional practice: A practice theory analysis of police and doctors. *Human Relations*, *68*(4), 561–582. https://doi.org/10.1177/0018726714532666

Listryarini, D. (2017). Pengaruh Pemberian Sertifikasi Dosen, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Kota Semarang. *Bima Bingkai Manajemen*, *2*(20), 27–39.

Macintyre, G., & Paul, S. (2013). *Teaching Research in Social Work : Capacity and Challenge*. *November 2011*, 685–702.

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Martin-Sardesai & Guthrie J. (2018). Human capital loss in an academic performance measurement system. *Journal of Intellectual Capital*, 1–27. https://doi.org/10.1108/JIC-06-2017-0085

Masron, T. A., Ahmad, Z., & Rahim, N. B. (2012). *Key Performance Indicators vs Key Intangible Performance among Academic Staff : A case study of a public university in Malaysia*. *56*(Ictlhe), 494–503. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.681

McNie, E. C., Parris, A., & Sarewitz, D. (2016). Improving the public value of science: A typology to inform discussion, design and implementation of research. *Research Policy*, *45*(4), 884–895. https://doi.org/10.1016/j.respol.2016.01.004

Mok, K. H., & Jiang, J. (2017). *Massification of Higher Education: Challenges for Admissions and Graduate Employment in China*. 219–243. https://doi.org/10.1007/978-981-10-1736-0_13

Mooken, M., & Sugden, R. (2014). The capabilities of academics and academic poverty. *Kyklos*, *67*(4), 588–614. https://doi.org/10.1111/kykl.12069

Mulnix, J. W. (2012). Thinking Critically about Critical Thinking. *Educational Philosophy and Theory*, *44*(5), 464–479. https://doi.org/10.1111/j.1469-5812.2010.00673.x

Munshaw, S., Lee, S. H., Phan, P. H., & Marr, K. A. (2019). The influence of human capital and perceived university support on patent applications of biomedical investigators. *Journal of Technology Transfer*, *44*(4), 1216–1235. https://doi.org/10.1007/s10961-018-9649-5

Nafuko, Fredrick.M, Hairstone Nancy R, Brooks, K. (2004). *Human Capital Theory : Implication for Human Resource Management*.

OTA, H. (2018). Internationalization of Higher Education: Global Trends and Japan's Challenges. *Educational Studies in Japan*, *12*(0), 91–105. https://doi.org/10.7571/esjkyoiku.12.91

Passaro, R., Quinto, I., & Thomas, A. (2018). The impact of higher education on entrepreneurial intention and human capital. *Journal of Intellectual Capital*, *19*(1), 135–156. https://doi.org/10.1108/JIC-04-2017-0056

Pedro, E., Leitão, J., & Alves, H. (2019). The intellectual capital of higher education institutions: Operationalizing measurement through a strategic prospective lens. *Journal of Intellectual Capital*, *20*(3), 355–381. https://doi.org/10.1108/JIC-07-2018-0117

Ployhart, R. E. (2021). Resources for What? Understanding Performance in the Resource-Based View and Strategic Human Capital Resource Literatures. *Journal of Management*, *47*(7), 1771–1786. https://doi.org/10.1177/01492063211003137

Ployhart, R., & Moliterno, T. (2011). Emergence of the human capital resource: A multilevel model. *Academy of Management Review*, *36*(1), 127–150. https://doi.org/10.5465/amr.2009.0318

Postiglione, G. A., & Arimoto, A. (2015). Building research universities in East Asia. *Higher Education*, *70*(2), 151–153. https://doi.org/10.1007/s10734-015-9873-y

Ramírez, Y., & Gordillo, S. (2014). Recognition and measurement of intellectual capital in Spanish universities. *Journal of Intellectual Capital*, *15*(1), 173–188. https://doi.org/10.1108/JIC-05-2013-0058

Ramírez, Y., Manzaneque, M., & Priego, A. M. (2017). Formulating and elaborating a model for the measurement of intellectual capital in Spanish public universities. *International Review of Administrative Sciences*, *83*(1), 149–176. https://doi.org/10.1177/0020852315575168

Secundo, G., Dumay, J., Schiuma, G., & Passiante, G. (2016). Managing intellectual capital through a collective intelligence approach: An integrated framework for universities. *Journal of Intellectual Capital*, *17*(2), 298–319. https://doi.org/10.1108/JIC-05-2015-0046

Secundo, G., Margherita, A., Elia, G., & Passiante, G. (2010). Intangible assets in higher education and research: Mission, performance or both? *Journal of Intellectual Capital*, *11*(2), 140–157. https://doi.org/10.1108/14691931011039651

Secundo, G., Massaro, M., Dumay, J., & Bagnoli, C. (2018). Intellectual capital management in the fourth stage of IC research: A critical case study in university settings. *Journal of Intellectual Capital*, *19*(1), 157–177. https://doi.org/10.1108/JIC-11-2016-0113

Seibert, S. E., Kacmar, K. M., Kraimer, M. L., Downes, P. E., & Noble, D. (2017). The Role of Research Strategies and Professional Networks in Management Scholars' Productivity. *Journal of Management*, *43*(4), 1103–1130. https://doi.org/10.1177/0149206314546196

Shin, J. C., & Lee, S. J. (2015). Evolution of research universities as a national research system in

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Korea: accomplishments and challenges. *Higher Education*, *70*(2), 187–202. https://doi.org/10.1007/s10734-014-9847-5

Sihombing, M. (2020). The Effect of Transformational Leadership, Work Discipline, and Satisdaction on Lecturers' Performance at the Tarbiyah and Teaching Faculty of UIN Antasari Banjarmasin. *Journal of K6 Education and Management*, *3*(2), 100–108. https://doi.org/10.11594/jk6em.03.02.01

Tao, S. (2013). Why are teachers absent? Utilising the Capability Approach and Critical Realism to explain teacher performance in Tanzania. *International Journal of Educational Development*, *33*(1), 2–14. https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2012.01.003

Tjahjadi, B., Soewarno, N., Astri, E., & Hariyati, H. (2019). Does intellectual capital matter in performance management system-organizational performance relationship? Experience of higher education institutions in Indonesia. *Journal of Intellectual Capital*, *20*(4), 533–554. https://doi.org/10.1108/JIC-12-2018-0209

Ulrich, W., & Dash, D. P. (2013). Research skills for the future: Summary and critique of a comparative study in eight countries. *Journal of Research Practice*, *9*(1), 1–25.

Velayutham, A., & Rahman, A. R. (2018). The value of human capital within Canadian business schools. *Journal of Intellectual Capital*, *19*(4), 836–855. https://doi.org/10.1108/JIC-06-2017-0086

Walker, M. (2010). Critical capability pedagogies and university education. *Educational Philosophy and Theory*, *42*(8), 898–917. https://doi.org/10.1111/j.1469-5812.2007.00379.x

Wenerfelt, B. (1984). A resource based view on the firm. In *Strategic Management Journal* (Vol. 5, Issue 2, pp. 171–180).

Whitelock, D., Faulkner, D., & Miell, D. (2008). Promoting creativity in PhD supervision: Tensions and dilemmas. *Thinking Skills and Creativity*, *3*(2), 143–153. https://doi.org/10.1016/j.tsc.2008.04.001

Wright, P. M., Coff, R., & Moliterno, T. P. (2014). Strategic Human Capital: Crossing the Great Divide. *Journal of Management*, *40*(2), 353–370. https://doi.org/10.1177/0149206313518437

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.