

## **DAMPAK KEPERCAYAAN DAN PARTISIPASI KARYAWAN PADA KINERJA TIDAK BERWUJUD: STUDY UKM DI MERAUKE PAPUA**

Rochyawati, Fety  
Akademi Bank YAPIS Merauke Papua  
Email: qudrat.mulya@yahoo.com

### Abstrak

*Penelitian ini dilakukan dengan tujuan bagaimana dampak kepercayaan dan partisipasi karyawan pada kinerja tidak berwujud. Teknik pengambilan sample dengan judgement sampling diperoleh responden penelitian yang dilakukan pada karyawan Usaha Kecil dan Menengah (UKM) di Merauke Papua sebanyak 117 yang berasal dari 39 UKM. Metode analisa yang digunakan adalah multiple regression. Variable penelitian mengadopsi dari Moular (2009) skala likert 5 poin. Hasil menunjukkan bahwa variable kepercayaan dan partisipasi berpengaruh kuat dan positif terhadap kinerja tidak berwujud.*

*Kata Kunci: UKM, Kepercayaan, Partisipasi, Kinerja tidak berwujud.*

### **PENDAHULUAN**

Secara nasional, usaha kecil dan menengah mempunyai kedudukan, potensi dan peranan yang sangat penting dan strategis dalam rangka mewujudkan tujuan pembangunan nasional pada umumnya dan tujuan pembangunan ekonomi pada khususnya. Peran ini dapat dilihat dalam hal penyediaan kesempatan usaha, lapangan kerja dan peningkatan ekspor. Namun demikian, usaha kecil menengah dalam perkembangannya masih menghadapi berbagai persoalan yang perlu mendapat perhatian dari berbagai pihak antara lain (<http://www.hutex.com/Problems.htm>):

- a. Kurangnya dukungan terhadap teknologi informasi (TI). Hal ini disebabkan oleh sumber daya cenderung tertarik pada perusahaan skala besar, dan personil TI cenderung mahal sehingga tidak terjangkau bagi UKM.
- b. Kurangnya Iteraksi Internal. Banyak karyawan di UKM mulai dari bawah ke atas setelah bekerja dengan perusahaan selama bertahun-tahun. Beberapa dari mereka sering memegang posisi pengawasan dan manajerial. Para karyawan mungkin tidak melek TI dan sering memiliki resistensi yang tinggi terhadap perubahan dalam proses kerja yang mereka merasa nyaman dengan setelah bertahun-tahun.
- c. Kurangnya disiplin dan prosedur formal. Kebanyakan UKM tidak memiliki prosedur formal atau sering tidak didokumentasikan. Selain itu, ada kecenderungan prosedur ini sering berubah. Hal ini membuat sulit bagi pihak ketiga untuk memahami praktek bisnis yang ada dan mencocokkannya dengan proses manajemen.
- d. Ilmu Pengetahuan dan manajemen keterampilan yang kurang merata. Setiap terjadi pergantian kepemimpinan tidak selalu diiringi dengan kemampuan pengetahuan yang mencukupi.



- e. Kurangnya sumber-sumber keuangan. Keterbatasan atas lingkungan keuangan mendorong makin lemahnya *bargain power* bagi UKM untuk memperoleh sumber-sumber keuangan.
- f. Kurangnya sumber daya manusia yang kompeten. Seiring dengan adanya *lack* antara pengetahuan dan implementasi mengakibatkan menurunnya kinerja UKM.
- g. Kurangnya kemampuan memanfaatkan konsultan. Konsultan berperan dalam meningkatkan proses UKM, namun keterbatasan SDM dan Keuangan berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Gejala semacam itu antara lain disebabkan oleh faktor kognitif dan keterampilan (*skill*) yang relatif masih rendah dan juga sikap mental para pengusaha kecil dan menengah yang belum menemukan jati dirinya sebagai layaknya lembaga ekonomi yang lain (Anderson, 1990). Kemampuan manajerial yang relatif terbatas dan struktur organisasi dan kewenangan yang terpusat pada satu orang serta wawasan pengembangan bisnis yang masih *temporal* atau jangka pendek menyebabkan pengusaha kecil dan menengah sulit timbul cepat dan kondisi dalam dunia persaingan bisnis semakin ketat.

Akhirnya, Sumber daya manusia (SDM) menjadi penting. SDM yang terlibat dalam setiap aktivitas, perusahaan akan lebih sedikit melakukan pekerjaan-pekerjaan fisik dan makin banyak melakukan pekerjaan dengan menggunakan modal otak, yang kita kenal dengan modal intelektual (Dumay, 2009). Untuk mengetahui peran modal intelektual yang ditinjau dari tiga dimensi atau indikator modal intelektual yaitu, modal sumber daya manusia (*human capital*), modal struktural (*structural capital*), dan modal konsumen (*customer capital*), dalam meningkatkan kinerja perusahaan (Stewart, 1997). Dalam penelitian ini akan membahas tentang *human capital*. Ini penting karena SDM menjadi *hilir* dalam tatalaksana perusahaan. Menurut Zajac dan Olsen (1993), Modal SDM yang pertama adalah kepercayaan. Fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi secara positif dipengaruhi oleh kepercayaan, sehingga memungkinkan mitra melakukan transaksi. Modal SDM yang ke dua adalah Partisipasi, dimana instrumen desain sistem organisasi yang merupakan partisipasi dalam pengambilan keputusan tingkat hirarki yang lebih tinggi dalam organisasi, karenanya makin tinggi partisipasi makin tinggi kinerja tidak berwujud perusahaan.

Pertanyaan penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kepercayaan terhadap kinerja tidak berwujud? dan Bagaimana pengaruh partisipasi terhadap kinerja tidak berwujud?

## **KAJIAN TEORI DAN PENGEMBAHAN HIPOTESIS**

### **Kepercayaan (*Trust*)**

Kepercayaan (*trust*) ini tidak begitu saja dapat diakui oleh pihak lain atau mitra bisnis, melainkan harus dibangun mulai dari awal dan dapat dibuktikan. *Trust* telah dipertimbangkan sebagai katalis dalam berbagai transaksi antara penjual dan pembeli agar kepuasan konsumen dapat terwujud sesuai dengan yang diharapkan (Yousafzai *et al.*, 2003). Beberapa literatur telah mendefinisikan *trust* dengan berbagai pendekatan (Mukherjee dan Nath, 2003). Pada awalnya *trust* banyak dikaji dari disiplin psikologi, karena hal ini berkaitan dengan sikap seseorang. Pada perkembangannya, *trust* menjadi kajian berbagai disiplin ilmu (Riegelsberger *et al.*, 2003), termasuk menjadi kajian dalam bisnis dan e commerce.

Menurut Mayer et al. (1995) faktor yang membentuk kepercayaan seseorang terhadap yang lain ada tiga yaitu kemampuan (*ability*), kebaikan hati (*benevolence*), dan integritas (*integrity*). *Ability* meliputi kompetensi, pengalaman, pengesahan institusional, dan kemampuan dalam ilmu pengetahuan. Sementara itu *benevolence* meliputi perhatian, empati, keyakinan, dan daya terima, dan *integrity* dapat dilihat dari sudut kewajaran (*fairness*), pemenuhan (*fulfillment*), kesetiaan (*loyalty*), keterus-terangan (*honestly*), keterkaitan (*dependability*), dan kehandalan (*reliability*).

H1: Kepercayaan berpengaruh kuat pada kinerja tidak berwujud

### **Partisipasi**

Menurut konsep proses pendidikan, partisipasi merupakan bentuk tanggapan atau respon atas rangsangan-rangsangan yang diberikan, yang dalam hal ini, tanggapan merupakan fungsi dari manfaat (*rewards*) yang dapat diharapkan. Margono Slamet (1985) menyatakan bahwa tumbuh dan berkembangnya partisipasi masyarakat dalam pembangunan, sangat ditentukan oleh 3 (tiga) unsur pokok, yaitu:

- a. Adanya kemauan yang diberikan kepada masyarakat / organisasi, untuk berpartisipasi. Secara psikologis kemauan berpartisipasi muncul oleh adanya motif intrinsik (dari dalam sendiri) maupun ekstrinsik (karena rangsangan, dorongan atau tekanan dari pihak luar). Tumbuh dan berkembangnya kemauan berpartisipasi sedikitnya diperlukan sikap-sikap sebagai berikut:
  - 1) Sikap untuk meninggalkan nilai-nilai yang menghambat pembangunan.
  - 2) Sikap terhadap penguasa atau pelaksana pembangunan pada umumnya.
  - 3) Sikap untuk selalu ingin memperbaiki mutu hidup dan tidak cepat puas sendiri.
  - 4) Sikap kebersamaan untuk dapat memecahkan masalah, dan tercapainya tujuan pembangunan.
  - 5) Sikap kemandirian atau percaya diri atas kemampuannya untuk memperbaiki mutu hidupnya.
- b. Adanya kesempatan masyarakat / organisasi untuk berpartisipasi. Berbagai kesempatan untuk berpartisipasi ini sangat dipengaruhi oleh:
  - 1) Kemauan politik dari penguasa atau pemerintah untuk melibatkan masyarakat dalam pembangunan.
  - 2) Kesempatan untuk memperoleh informasi.
  - 3) Kesempatan untuk memobilisasi dan memanfaatkan sumber daya.
  - 4) Kesempatan untuk memperoleh dan menggunakan teknologi tepat guna.
  - 5) Kesempatan untuk berorganisasi, termasuk untuk memperoleh dan mempergunakan peraturan, perizinan dan prosedur kegiatan yang harus dilaksanakan.
  - 6) Kesempatan untuk mengembangkan kepemimpinan yang mampu menumbuhkan, menggerakkan dan mengembangkan serta memelihara partisipasi masyarakat dalam pembangunan.
- c. Adanya kemampuan masyarakat / organisasi untuk berpartisipasi. Beberapa kemampuan yang dituntut untuk dapat berpartisipasi dengan baik itu antara lain adalah:
  - 1) Kemampuan untuk mengidentifikasi masalah.
  - 2) Kemampuan untuk memahami kesempatan-kesempatan yang dapat dilakukan untuk memecahkan masalah yang dihadapi dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia.

- 3) Kemampuan untuk melaksanakan pembangunan sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan serta sumber daya lain yang dimiliki.

Robbins (1998) kemampuan adalah kapasitas individu melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Lebih lanjut Robbins (1998) menyatakan pada hakikatnya kemampuan individu tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

H2: Partisipasi berpengaruh kuat pada kinerja tidak berwujud.

### **Kinerja Tidak Berwujud**

Aset suatu organisasi terdiri dari dua elemen, yaitu aset berwujud (misalnya: fasilitas, bahan baku, peralatan) dan aset tidak berwujud (misalnya, budaya, komunikasi, dan pengetahuan) yang memiliki peranan penting dalam menciptakan nilai organisasi. Adanya pergeseran masyarakat industri menjadi masyarakat jasa, membuat pengetahuan dan informasi (sebagai aset tak berwujud) merupakan andalan dalam pertumbuhan bisnis (Tecee, 2000). Penemuan menunjukkan bahwa intangible organizational elements memiliki efek signifikan pada kinerja organisasi.

Teece (2000) menjelaskan bahwa kinerja perusahaan yang unggul tergantung pada kemampuan perusahaan untuk mempertahankan dan menggunakan aset tidak berwujudnya (misalnya, pengetahuan). Menurut Hitt et al. (2001), sumber daya tak berwujud lebih mungkin dari sumber daya nyata dalam menghasilkan keunggulan kompetitif.

Enam contoh elemen tidak berwujud organisasi adalah sebagai berikut:

#### **a. Kemampuan Manajerial**

Keunggulan tim manajemen terletak pada kemampuan manajerial atau keterampilan yang dimilikinya karena atribut dari tim manajemen mungkin memenuhi kondisi untuk mencapai dan mempertahankan keunggulan kompetitif (Mahoney, 1995). Untuk mencapai keunggulan di pasar kompetitif, disyaratkan bahwa pihak manajemen memiliki seperangkat keahlian yang saling melengkapi. Menurut Barney (1991), Mahoney (1995), sebuah organisasi yang membangun tim manajemen yang kuat, membutuhkan kombinasi keahlian manajemen berupa keahlian teknis, keahlian interpersonal dan keahlian konseptual.

#### **b. Sumber Daya Manusia**

Gagasan bahwa anggota suatu organisasi adalah sumber nyata dari keunggulan kompetitif telah lama diakui (Pfeffer, 1994). Dengan demikian ada dorongan untuk membangun sumber daya manusia yang unggul sehingga menghasilkan keunggulan kompetitif bagi organisasi (Boxall dan Steeneveld, 1999). Para peneliti mencari kerangka kerja teoritis tentang kontribusi faktor sumber daya manusia dalam efisiensi dan efektivitas organisasi, dan berfokus pada tingkat pendidikan karyawan sebagai sumber produktivitas tenaga kerja dan pertumbuhan ekonomi bagi organisasi dan bangsa (Hershberg, 1996).

#### **c. Persepsi Reputasi Organisasi**

Reputasi merupakan serangkaian persepsi yang timbul dari dalam maupun luar perusahaan (Fombrun and shanley 1990). Menurut Robert dan Dowling (2002) reputasi superior merupakan intangible asset yang mempunyai konsekuensi jangka panjang dan menciptakan nilai sebagai sumber sustainable competitive advantage. Konstituen selalu lebih memilih untuk memasuki kontrak dengan sebuah organisasi yang memiliki reputasi

baik, dan kadang-kadang mereka bahkan bersedia untuk membayar premi yang wajar (Fombrun dan Shanley, 1990)

d. Internal auditing

Audit internal adalah proses meneliti dan mengevaluasi fungsi organisasi (Eden dan Moriah, 1996). Internal auditing adalah proses yang berkelanjutan membandingkan kinerja aktual dengan standar atau harapan, berdasarkan indeks yang relevan, dalam rangka meningkatkan prestasi organisasi. Sebuah sistem audit internal memainkan peran penting dalam mengelola organisasi secara efisien dan efektif.

e. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara tim manajemen dan karyawan dan atau perwakilan mereka. Organisasi dengan hubungan kerja positif cenderung memperoleh manfaat yang tinggi dari karyawan mereka (Dastmalchian, Blyton, dan Adamson, 1991). Sebagai contoh, hubungan kerja dapat mempengaruhi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan berkomitmen memberikan hasil kinerja yang tinggi dan tentunya hal ini memiliki efek positif pada kinerja organisasi (Meyer dan Allen, 1997).

f. Budaya organisasi

Budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai, keyakinan, dan prinsip-prinsip serta mencakup juga sistem-sistem dan praktek-praktek manajerial yang berfungsi sebagai dasar dalam organisasi untuk menjamin integrasi organisasi kedalam dan kapabilitas organisasi dalam berinteraksi dengan lingkungan eksternal (Denison, 1990). Budaya organisasi adalah "jantung" dari upaya organisasi untuk memperbaiki efektivitas dan kualitas produk dan layanan secara keseluruhan. Banyak peneliti strategi (misalnya, Barney, 1991) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sumber penting dari keunggulan kompetitif.

H3: Kepercayaan dan partisipasi berpengaruh kuat pada kinerja tidak berwujud.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Usaha Kecil dan Menengah (UKM) di kabupaten Merauke Papua. Populasi UKM sebagai responden sebanyak 39 UKM, dengan teknik pengambilan judgement sampling diambil setiap UKM adalah 3 orang sehingga total responden adalah 117 karyawan UKM. Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas yaitu kepercayaan (Apakah keadilan dan kejujuran di perusahaan anda di junjung tinggi?, Apakah konflik dan masalah dalam perusahaan diselesaikan secara terbuka?, Apakah mitra kerja menjalankan tugasnya dengan baik meskipun mereka tidak diawasi oleh pemilik perusahaan?), dan partisipasi (Apakah ide-ide dan rencana usaha ke depan di bicarakan dengan mitra kerja?, Apakah pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen perusahaan dapat dimanfaatkan secara relevan oleh mitra kerja?, Apakah pengetahuan yang akan didistribusikan itu dilakukan secara terbuka dan bebas oleh perusahaan?), sementara itu variabel terikat kinerja tidak berwujud (Apakah perusahaan sudah melakukan peningkatan kualitas SDM di dalam perusahaan?, Apakah perusahaan sudah melakukan peningkatan pembiayaan usaha untuk meningkatkan keberhasilan usaha ?, Apakah perusahaan sudah melakukan perbaikan lokasi usaha untuk meningkatkan keberhasilan perusahaan?, Apakah perusahaan sudah melakukan peningkatan inovasi (produk, layanan, dan proses) untuk keberhasilan perusahaan?, Apakah perusahaan sudah melakukan

perbaikan tingkat volume penjualan untuk keberhasilan perusahaan?, Apakah perusahaan sudah melakukan perbaikan pengadaan sumber modal untuk meningkatkan keberhasilan perusahaan?, Apakah perusahaan sudah melakukan perbaikan sistem manajemen dalam perusahaan?). Variabel tersebut diadopsi dari Moulter (2009), dengan menggunakan skala likert 5 poin. Adapaun analisa data yang dipergunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas dan uji regresi ganda.

## HASIL PENELITIAN

Hasil uji instrumen penelitian dihasilkan bahwa tidak semua indikator dalam setiap variabel adalah valid reliabel seperti ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan reliabilitas

Variabel	Reliabilitas	Validitas	Keputusan
<b>Kepercayaan</b>			
1. Kejujuran	0.810	0.435	diterima
2. Konflik	0.769	0.402	diterima
3. Mitra kerja	0.786	0.411	diterima
<b>Partisipasi</b>			
1. Ide	0.805	0.308	diterima
2. Pengetahuan	0.742	0.229	ditolak
3. Keterbukaan	0.883	0.477	diterima
<b>Kinerja</b>			
1. Peningkatan SDM	0.812	0.536	diterima
2. Peningkatan pembiayaan	0.832	0.555	diterima
3. Perbaikan lokasi	0.824	0.539	diterima
4. Peningkatan inovasi	0.817	0.636	diterima
5. Peningkatan penjualan	0.829	0.546	diterima
6. Peningkatan modal	0.828	0.544	diterima
7. Peningkatan SIM	0.826	0.439	diterima

Sumber: Data primer diolah, 2012.

uji reabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* dengan 0,7. Jika nilai pada table lebih besar atau sama dengan 0,7 maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan reliable (Ghozali, 2008). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan hasil skor *Corrected Item - Total Correlation* terhadap Table Nilai *r Product Moment*, yaitu pada jumlah responden 127 dengan taraf signifikan 5% sehingga nilai *r Product Moment* pada tabel terletak pada nilai ) 0,293, jika nilai *Corrected Item - Total Correlation* lebih besar dari nilai *r* tabel tersebut yaitu 0,293; maka dapat dikatakan item kuesioner adalah valid.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa secara *critical skewness* atau kemencengan sangat tinggi untuk semua variabel yaitu di atas 2,58 (signifikan pada 1%), sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan secara univariate tidak terdistribusi secara normal. Begitu juga secara multivariate, hasil residual tidak signifikan sehingga dapat disimpulkan data yang digunakan terdistirbusi secara normal (Ghozali, 2008). Selanjutnya pengujian regresi ganda dihasilkan seperti pada tabel 2 berikut:

Tabel 2: Hasil Uji regresi Ganda

Variabel terikat	Variabel bebas	$\beta$	t	Keputusan
Kinerja Tidak Berwujud diterima	Kepercayaan	0.534	0,434*	H1
Kinerja Tidak Berwujud diterima	Partisipasi	0.429	0,322*	H2
F test	37,368			H3 diterima
Adjusted R <sup>2</sup>	0,355			

\* P &lt; 0,1

Sumber: Data primer diolah, 2012.

### KESIMPULAN

Hasil uji regresi ganda menunjukkan bahwa variabel kepercayaan berpengaruh kuat dan positif terhadap kinerja tidak berwujud (H1 diterima). variabel partisipasi berpengaruh kuat dan positif terhadap kinerja tidak berwujud (H2 diterima). Variabel baik kepercayaan dan partisipasi mempunyai pengaruh yang kuat pada kinerja tidak berwujud (H3 diterima).

### SARAN

Penelitian ini sejak awal menolak indikator pengetahuan (dalam variabel partisipasi). Beberapa hasil penelitian diantaranya Pirre (2011) dinyatakan bahwa pengetahuan adalah indikator yang *powerfull* untuk meningkatkan kinerja tidak berwujud, karenanya diperlukan usaha yang lebih kuat untuk memberdayakan karyawan dengan mengedepankan aspek ini. *Workshop, research and development* (R and D) merupakan kegiatan yang dapat meningkatkan kapabilitas pengetahuan karyawan.

Aset tidak berwujud dalam penelitian ini juga bersifat kualitatif. Agar tidak bias, saran perbaikan dalam penelitian dimasa yang akan datang bisa dilakukan dengan kuantitatif. Ada empat pendekatan kuantitatif praktis untuk mengukur aset tidak berwujud (Sveiby, 2001):

- (1) metode modal intelektual Langsung / *Direct intellectual capital method* (DIC). Memperkirakan nilai aset tidak berwujud dengan mengidentifikasi berbagai komponen. Setelah komponen ini diidentifikasi, mereka dapat langsung dievaluasi, baik secara individu maupun sebagai koefisien agregat.
- (2) Metode Kapitalisasi pasar / *Market capitalization method* (MCM). Hitung perbedaan antara kapitalisasi pasar perusahaan dan ekuitas perusahaan sebagai nilai modal intelektual atau intangible asset.
- (3) Tingkat Pengembalian aktiva (ROA). Laba sebelum pajak rata-rata perusahaan untuk jangka waktu dibagi dengan rata-rata aktiva berwujud perusahaan. Hasilnya adalah ROA perusahaan yang kemudian dibandingkan dengan rata-rata industri. Perbedaannya dikalikan dengan rata-rata aset berwujud perusahaan untuk menghitung penghasilan tahunan rata-rata aset berwujud. Membagi nilai di atas rata-rata pendapatan dengan biaya rata-rata modal perusahaan atau tingkat suku bunga sekaligus dapat memberikan perkiraan nilai aset tidak berwujud atau modal intelektual.
- (4) Metode Balance scorecard. Berbagai komponen aktiva tidak berwujud atau modal intelektual diidentifikasi dan ditandai. Indeks yang dihasilkan dan dilaporkan dalam Scorecard atau grafik. Menggunakan konsep ini karena mengandung ukuran hasil dan

mendorong hasil kinerja, dihubungkan dalam hubungan sebab-akibat. Ada hubungan antara pelanggan, proses internal dan pertumbuhan dengan kinerja keuangan.

## **PEMBAHASAN**

Kedua variabel bebas (kepercayaan dan partisipasi) dalam penelitian ini berpengaruh pada kinerja tidak berwujud suatu perusahaan dalam hal ini UKM.

Penelitian terhadap kepercayaan ini mendukung penelitian-penelitian sebelumnya seperti Heffernan, *et al* (2008), bahwa kepercayaan berpengaruh kuat pada kinerja. Jika kepercayaan ini telah terjalin dengan baik maka akan tercipta kesinambungan kinerja dalam jangka panjang (Seal, 1997) dan kepercayaan mendukung terciptanya etika bisnis yang baik (Luther, 1992). Kepercayaan karyawan pada perusahaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja tidak berwujud, dalam jangka menengah akan menciptakan dampak kepercayaan konsumen yang secara signifikan akan berpengaruh kuat pula pada kepuasan konsumen (Kantsperger, 2010).

Penelitian terhadap partisipasi ini juga mendukung penelitian-penelitian sebelumnya seperti McCue (2001) dan Devenport (2008), bahwa partisipasi karyawan mampu meningkatkan kinerja.

Bila kita merujuk pada hasil penelitian Dumay, (2009), aset tidak berwujud berupa *intellectual capital* merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja tidak berwujud. Tentu ini bertentangan dengan hasil penelitian ini, karenanya perlu saran guna mendorong terbentuknya dan mengembangkan pengetahuan yang lebih dalam atas karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja dalam jangka panjang. Membentuk tujuan jangka panjang dapat dikuatkan dengan menelaah misi perusahaan dalam jangka pendek, menengah dan panjang (Scundo *et al*, 2010). Potensi partisipasi ini sangat dipengaruhi oleh visi dan misi, profesionalitas, budaya organisasi (Vorho<sup>ter</sup>, 2012). Walau ada juga hasil penelitian yang menunjukkan bahwa partisipasi berpengaruh kecil pada kinerja (Parys, 2003), hal ini disebabkan oleh *lagged* pergantian kepemimpinan dan atau perusahaan baru, jadi ini merupakan fenomena jangka pendek.

## **KETERBATASAN PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan kuesioner kualitatif sehingga subjektivitas masih sangat kental. Adjusted R<sup>2</sup> menunjukkan bahwa indikator atas variabel bebas memberikan dampak yang relatif kecil yakni 35,5% sehingga dimungkinkan dikembangkan dalam variabilitas atau indikator yang mempengaruhi kinerja tidak berwujud, karena sebagaimana dinyatakan dalam hasil penelitian Chareonsuk dan Ngavej (2008) bahwa manajemen aset tidak berwujud merupakan framework meningkatkan kinerja dimasa yang akan datang.

Aset tidak berwujud dalam penelitian ini juga bersifat kualitatif. Seperti pernyataan sebelumnya penelitian ini bisa menjadi bias, karena itu saran perbaikan dalam penelitian dimasa yang akan datang bisa dilakukan dengan kuantitatif.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Anderson, J.C. and Narus, J.A. (1990), "A model of distributor firm and manufacturer working partnerships", *Journal of Marketing*, Vol. 54 No. 1, pp. 42-58.

- Barney, J.B. (1991), "Firm resources and sustained competitive advantage", *Journal of Management*, Vol. 17 No. 1, pp. 99-120.
- Boxall. P., and Steeneveld,M., (1999), Human Resource Strategy and Competitive Advantage: A Longitudinal Study of Engineering Consultancies, *Journal of Management Studies*, Vol.36, no.4, pp. 443–463.
- Chareonsuk,C., and C.C.,ngavej, (2008), "Intangible asset management framework for long-term financial performance", *Industrial Management & Data, Systems*, Vol. 108 No. 6, 2008, pp. 812-828.
- Dastmalchian, Blyton, dan Adamson, (1991), *The climate of workplace*, London, UK, Roulledge.
- Denison,D.R., (1990), *Corporate culture and organizational effectiveness*, By Willey and Son.
- Devenport P., (2008), "The participation of women in the New Zealand Institute of Chartered Accountants 100 years of social stereotyping?", *Pacific Accounting Review*, Vol. 20 No. 3, pp. 269-281.
- Dumay, J.C., (2009), Reflective discourse about intellectual capital: research and practice, *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 10 No. 4, pp. 489-503.
- Eden, D. and L.Moriah. (1996), 'Impact of Internal Auditing on Branch Bank Performance: A Field Experiment', *Organizational Behavior and Human Decision Performance*, Vol.68, pp. 262–71.
- Fombrun C., and M. Shanley, (1990), What's in a Name? Reputation Building and Corporate Strategy, *The Academy of Management Journal*, Vol. 33, No. 2, pp. 233-258.
- Ghozali, I., (2009), "*Ekonometrika, teori, konsep dan aplikasi dengan SPSS 17*", Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Diponegoro, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Heffernan,T., G., O'Neill, T.,Travaglione, and M., Droulers, (2008), Relationship marketing The impact of emotional intelligence and trust on bank performance", *International Journal of Bank Marketing*, Vol. 26 No. 3, pp. 183-199.
- Hershberg, (1996), *Regional Cooperation Strategies and Incentives for Global Competitiveness and Urban Reform*, National Civic Review.
- Hitt,M.A, Ireland, R.D.,, Camp, S.M., and Sexton,D.L., (2001), Strategic Entrepreneurship: Entrepreneurial Strategies for Wealth Creation, Vol.22, no.6-7, pp. 479–491.
- <http://www.hutex.com/Problems.htm>, diakses pada 3 Juli 2013.
- <http://www.scribd.com/doc/88691210/Margono-Slamet>, diakses pada 10 Juni 2013.
- Kantsperger. R., and W.H.Kunz, (2010), Consumer trust in service companies: a multiple mediating analysis, *Managing Service Quality* Vol. 20 No. 1, pp. 4-25.
- Luther,R.G., J.Matatko, and D.C.Corner, (1992),"The Investment Performance of UK "Ethical" Unit Trusts", *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 5 Iss: 4, pp. 57-70.
- Mahoney, J. 1995. The Management of Resources and the Resource of Management. *Journal of Business Research*, Vol. 33, pp. 91-101.
- McCue,M.J.,N.,McCall,N,H.Robert, W.Mindy, and W.Michelle, (2001), "Financial performance and participation in Medicaid and Medi-Cal managed care", *Health Care Financing Review*, Vol. 23, No.2, pg. 69-81.

- Meyer, J.P., dan N.J., Allen, (1997), *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application (Advanced Topics in Organizational Behavior)*, America.
- Mouler, K., (2009), Intangible and financial performance: causes and effects, *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 10 No. 2, pp. 224-245.
- Mukherjee, A., and Nath, P., (2003) "A model of trust in online relationship banking", *International Journal of Bank Marketing*, Vol. 21 No. 1, pp.5 – 15.
- Parys, M., (2003), "Staff participation in the Belgian public sector reform", *The International Journal of Public Sector Management*, Vol. 16 No. 6, pp. 446-458.
- Pfeffer, J., (1995), *Competitive Advantage Through People: Unleashing the Power of the Work Force*, Harvard Business Press, USA.
- Riegelsberger, J., M.A., Sasse, and J.D., McCarthy, (2003), "The Researcher's Dilemma: Evaluating Trust in Computer-Mediated Communication", *International Journal of Human-Computer Studies*, Vol.58, No.6, pp. 759-781.
- Robbins, S.P., (1998), *Organizational Behavior : Concepts, Controversies, Applications* Vol. 2. Prentice Hall, England.
- Robert, P.W., dan G.R., Dowling (2002), Corporate reputation and sustained superior financial performance, *Strategic Management Journal*, Vol. 23, no.12, pp. 1077–1093.
- Roger C. Mayer, James H. Davis and F. David Schoorman, (1995), An Integrative Model of Organizational Trust, *The Academy of Management Review*, Vol. 20, No. 3, pp. 709-734.
- Scundo, G., Alessandro Margherita, Gianluca Elia and Giuseppina Passiante, (2010), "Intangible assets in higher education and research: mission, performance or both?", *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 11 No. 2, pp. 140-157.
- Seal, W., and P.V., Jones, (1997), "Accounting and trust in the enabling of long-term relations", *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 10 Iss: 3 pp. 406 - 431
- Sveiby, K.E. (2001), "Methods for measuring intangible assets", available at: [www.sveiby.com/Portals/0/articles/IntangibleMethods.htm/](http://www.sveiby.com/Portals/0/articles/IntangibleMethods.htm/) (accessed 29 March 2012).
- Teece, D.J. (2000), "Capturing value from knowledge assets: the new economy, markets for know-how, and intangible assets", *California Management Review*, Vol. 40 No. 3, pp. 55-79.
- Vorhölter, J., (2012), "Studying development organizations – towards a culture of participation?", *Journal of Organizational Ethnography*, Vol. 1 No. 2, pp. 178-194.
- Yousafzai, S.Y., J.G. Pallister and G.R. Foxall, 2003. A proposed model of e-trust for electronic banking. *Technovation*, Vol.23, pp. 847-860.
- Zajac, E.J. and C.P., Olsen, (1993), "From transaction cost to transaction value analysis: implications for the study of interorganizational strategies", *Journal of Management Studies*, Vol. 30, No. 1, pp. 131-45.