

**ANALISIS PENGEMBANGAN *HUMAN CAPITAL* DAN
STRUKTUR CAPITAL TERHADAP KINERJA ORGANISASI
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KOTA PAREPARE**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh :

**SYAH RIZAL
2017.MM.2.0868**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

**ANALISIS PENGEMBANGAN *HUMAN CAPITAL* DAN
STRUKTUR CAPITAL TERHADAP KINERJA ORGANISASI
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KOTA PAREPARE**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh :

**SYAH RIZAL
2017.MM.2.0868**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN PEMERINTAHAN DAERAH**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

PENGESAHAN TESIS

ANALISIS PENGEMBANGAN *HUMAN CAPITAL* DAN *STRUKTUR CAPITAL* TERHADAP KINERJA ORGANISASI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA PAREPARE

Oleh :

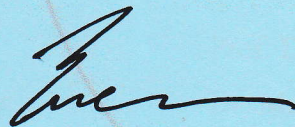
SYAH RIZAL

Telah dipertahankan di depan penguji
pada tanggal 17 Januari 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat

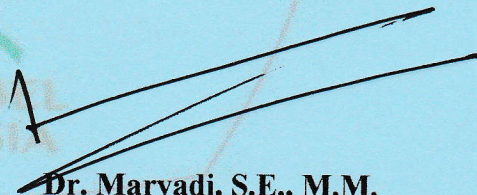
Menyetujui,
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,



Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si.

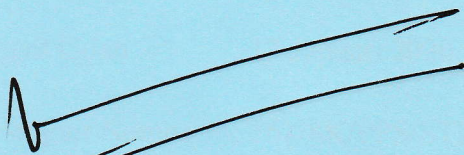


Dr. Maryadi, S.E., M.M.

Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia,

Ketua Prodi Magister Manajemen,



Dr. Maryadi, S.E., M.M



Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

ANALISIS PENGEMBANGAN HUMAN CAPITAL DAN STRUKTUR CAPITAL TERHADAP KINERJA ORGANISASI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA PAREPARE.

Nama Mahasiswa : Syah Rizal
NIM : 2017MM20868
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Pemerintahan Daerah

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si.
Anggota : Dr. Maryadi, S.E., M.M.

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.
Dosen Penguji 2 : Dr. Asri, S.Pd., M.Pd.

Tanggal Ujian : 17 Januari 2020

SK Penguji Nomor : 261/SK/PPS/STIE-NI/IX/2019

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Januari 2020

Penulis ,



SYAH RIZAL

NIM: 2017MM20868

KATA PENGANTAR

Assalamu alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Dengan mengucapkan syukur alhamdulillah atas karunia dan hidayah Allah Subhanahu Wa Ta'ala sehingga penyusunan Tesis dengan judul “**Analisis Human Capital dan Struktur Capital terhadap Kinerja Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare**” ini dapat diselesaikan dengan baik. Tesis ini sebagai syarat dalam menyelesaikan pendidikan magister manajemen pada program pascasarjana STIE Nobel Indonesia

Dalam proses penulisan tesis ini tentulah banyak mengalami kendala sehingga bantuan, motivasi, bimbingan, kerja sama dari berbagai pihak sangat kami butuhkan sehingga proses penulisan tesis ini dapat diselesaikan dan diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada banyak pihak.

Penulis dengan rasa rendah rendah hari ingin menghaturkan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada mereka yang telah banyak membantu penulis selama perkuliahan dan penyusunan tesis, antara lain :

1. Bapak Dr. H. Mashur Razak, SE., M.M selaku Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. Bapak Dr. Maryadi, S.E., M.M, selaku Direktur PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Bapak Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si, selaku Asisten Direktur I PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si selaku Ketua Prodi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
5. Bapak Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. Maryadi, S.E., M.M, selaku Pembimbing II yang dengan sabar dan perhatian dalam memberikan bimbingan, petunjuknya serta bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan Tesis ini
6. Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E, selaku Dosen Penguji I dan Bapak Dr. Asri, S.Pd., M.Pd, selaku Dosen Penguji II atas kritik dan sarannya dalam pengerjaan tugas akhir ini.

7. Bapak/Ibu Dosen beserta Staf PPS STIE Nobel yang telah membantu selama proses perkuliahan sampai pada tahap penyelesaian penyusunan Tesis ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia, atas kebersamaan yang dilalui bersama penuh suka cita.
9. Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare atas izinnya dalam menempuh pendidikan serta rekan kerja atas bantuannya selama mengikuti proses kuliah hingga akhir penulisan tesis ini yang menjadi obyek penelitian penulis.
10. Kedua Orang Tua, Mertua, Istri, anakku dan saudara tercinta yang selama ini memberikan dukungan moral, semangat serta dukungan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
11. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan, sehingga penulis mengharapkan adanya saran dan kritikan yang bersifat membangun demi kesempurnaan tesis ini.

Makassar, Januari 2020

Penulis,

Syah Rizal

ABSTRAK

Syah Rizal. 2020. Analisis Pengembangan Human Capital dan Struktur Capital terhadap Kinerja Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare, dibimbing oleh Saban Echdar dan Maryadi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan human capital dan struktur capital terhadap kinerja organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare yang berjumlah 51 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik boring sampling (sampel jenuh) yaitu semua elemen populasi dijadikan sampel. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan human capital dan structural capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare. Besarnya peparuh human capital dan sturktural capital terhadap kinerja organisasi yaitu 0,608 atau 60,8%, sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: *human capital, struktural capital, dan kinerja organisasi*



ABSTRACT

Syah Rizal. 2020. *Analysis of Human Capital Development and Capital Structure toward Organizational Performance at the Population and Civil Registry Office of Parepare, supervised by Saban Echdar and Maryadi.*

This research purposes to determine and analyze the development of human capital and capital structure toward organizational performance at the Population and Civil Registry Office of Parepare.

This research is quantitative research with the population include 51 employees at the Population and Civil Registry Office in Parepare. The determination of the sample was completed using a boring sampling technique (saturated sample) in which all population elements were being sampled. Analysis of the data used was multiple linear regression analysis.

The results show that partially and simultaneously human capital and structural capital has a positive and significant effect toward organizational performance at the Population and Civil Registry Office in Parepare. How big the effect of human capital and structural capital toward organizational performance is 0.608 or 60.8% and the rest is affected by other variables that do not examine in this research.

Keywords: *human capital, structural capital, and organizational performance*



DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN..... | ii |
| HALAMAN IDENTITAS..... | iii |
| KATA PENGANTAR | iv |
| PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS | vi |
| ABSTRAK | vii |
| ABSTRACT | viii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR GAMBAR..... | xi |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1. Latar Belakang | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah | 6 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 7 |
| 1.4. Manfaat Penelitian..... | 7 |
| | |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | |
| 2.1. Penelitian Terdahulu..... | 9 |
| 2.2. Human Capital | 11 |
| 2.2.1. Pengertian human Capital | 11 |
| 2.2.2. Elemen-Elemen dalam Human Capital..... | 12 |
| 2.2.3. Indikator Human Capital..... | 13 |
| 2.3. Structural Capital | 17 |
| 2.3.1. Pengertian Structural Capital | 18 |
| 2.3.2. Komponen Structural Capital..... | 19 |
| 2.3.3. Indikator Structural Capital..... | 21 |
| 2.4. Kinerja Organisasi..... | 23 |
| 2.4.1. Pengertian Kinerja Organisasi..... | 23 |
| 2.4.2. Faktor-yang Memengaruhi Kinerja Organisasi..... | 24 |
| 2.4.3. Model Kinerja Organisasi | 25 |
| 2.4.3. Pengukuran Kinerja Organisasi..... | 26 |
| 2.4.5. Indikator Kinerja Organisasi | 29 |

| | |
|--|----|
| BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS | |
| 3.1. Kerangka Konseptual | 31 |
| 3.2. Hipotesis Penelitian..... | 33 |
| 3.3. Definisi Operasional Variabel..... | 34 |
| BAB IV METODE PENELITIAN | |
| 4.1. Pendekatan Penelitian..... | 36 |
| 4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian | 36 |
| 4.3. Populasi dan Sampel | 36 |
| 4.4. Teknik Pengumpulan Data | 37 |
| 4.5. Teknik Analisis Data..... | 37 |
| 4.5.1. Analisis Deskriptif..... | 38 |
| 4.5.2. Uji Instrumen Penelitian | 38 |
| 4.5.3. Uji Asumsi Klasik | 38 |
| 4.5.4. Analisis Regresi Linear Berganda | 40 |
| 4.5.5. Uji Parsial (Uji T) | 40 |
| 4.5.6. Uji Simultan (Uji F)..... | 41 |
| 4.5.7. Koefisien Determinasi | 42 |
| BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN | |
| 5.1. Hasil Penelitian | 44 |
| 5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian..... | 47 |
| 5.1.2. Karakteristik Responden..... | 46 |
| 5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian..... | 48 |
| 5.1.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian | 51 |
| 5.1.5. Uji Asumsi Klasik | 56 |
| 5.1.6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda | 59 |
| 5.1.7. Pengujian Hipotesis | 61 |
| 5.2. Pembahasan Hasil Penelitian | 65 |
| 5.2.1. Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Organisasi.. | 65 |
| 5.2.2. Pengaruh Struktur Capital terhadap Kinerja Organisasi | 66 |
| 5.2.3. Pengaruh Human Capital dan Struktur Capital terhadap Kinerja Organisasi..... | 67 |
| BAB VI PENUTUP | |
| 6.1. Kesimpulan | 69 |
| 6.2. Saran..... | 70 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|-------------|------------------------------|
| No. | Keterangan |
| Gambar 3.1. | Kerangka Konseptual 33 |
| Gambar 5.1. | Grafik Scatter Plot..... 57 |
| Gambar 5.2. | Uji Normalitas..... 59 |

DAFTAR TABEL

| No. | Keterangan | Halaman | | | |
|-------------|---|----------------|--|--|--|
| Tabel 3.1. | Definisi Operasional Variabel..... | 34 | | | |
| Tabel 4.1. | Interpretasi Nilai <i>R Square</i> (R ²) | 43 | | | |
| Tabel 5.1. | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 46 | | | |
| Tabel 5.2. | Responden Berdasarkan Kelompok Umur | 47 | | | |
| Tabel 5.3. | Responden Berdasarkan Masa Kerja..... | 48 | | | |
| Tabel 5.4. | Deskripsi Tanggapan Responden Variabel Human Capital | 49 | | | |
| Tabel 5.5. | Deskripsi Tanggapan Responden Variabel Struktur Capital | 50 | | | |
| Tabel 5.6. | Deskripsi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Organisasi.... | 52 | | | |
| Tabel 5.7. | Hasil Uji Validitas | 54 | | | |
| Tabel 5.8. | Hasil Uji Reliabilitas | 55 | | | |
| Tabel 5.9. | Hasil Uji Multikolinieritas | 56 | | | |
| Tabel 5.10. | Hasil Uji Autokorelasi | 58 | | | |
| Tabel 5.11. | Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda..... | 60 | | | |
| Tabel 5.12. | Hasil Uji T | 62 | | | |
| Tabel 5.13. | Hasil Uji F..... | 63 | | | |
| Tabel 5.14. | Hasil Uji Determinasi | 65 | | | |

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. SURAT IZIN PENELITIAN

LAMPIRAN 2. KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 3. TABULASI DATA

LAMPIRAN 4. HASIL PENGOLAHAN DATA PENELITIAN

1) *Hasil Uji Validitas*

2) *Hasil Uji Reliabilitas*

3) *Hasil Analisa Deskriptif*

4) *Hasil Uji Asumsi Klasik*

5) *Hasil Analisis Regresi Berganda*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan teknologi informasi yang begitu cepat membuat organisasi (baik swasta atau pemerintah) harus memiliki sumber daya manusia yang mempunyai keahlian khusus. Sumber daya manusia dengan spesifikasi keahlian khusus yang baik akan menjamin terlaksananya pekerjaan dengan tepat sasaran. Dalam merealisasikannya, pimpinan organisasi harus jeli dalam melihat sumber daya manusia dari aspek keahliannya. Tidak dapat dipungkiri lagi, keberadaan teknologi membantu manusia dalam melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik dan efisien, maka berdasarkan hal tersebut penting memiliki sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang baik.

Manusia dipandang sebagai aset paling fundamental dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Fungsi manusia dalam organisasi yakni sebagai pengarah, pengontrol, dan pengguna peralatan sesuai deskripsi pekerjaannya. Manusia sebagai sumber daya dapat dipandang sebagai *tangible asset* yang memiliki sifat yang dinamis. Dalam pengelolaan sumber daya yang bersifat dinamis tersebut, pimpinan dituntut mampu menerapkan pendekatan manajerial dalam mengelola sumber daya manusia. Kepemimpinan yang efektif yaitu ketika pimpinan paham dan mengerti mengenai kriteria tenaga kerja yang dipimpinya, serta mampu menempatkan tenaga kerja tersebut pada posisi dan tugas yang tepat.

Pimpinan sebagai penanggung jawab aktifitas organisasi harus dapat memimpin tim kerja dalam menjalani aktifitas-aktifitas kerja sesuai prosedur yang berlaku. Pimpinan mengarahkan pegawai yang dipimpinnya agar bekerja secara benar dan mampu mengatasi setiap kendala kerja secara tuntas. Pimpinan sebagai penanggung jawab perlu mengetahui kemampuan serta kapasitas pegawai yang dipimpinnya, agar dapat menempatkan pada posisi yang tepat sehingga pegawai tersebut dapat bekerja sesuai dengan *job description* yang sesuai keahlian pegawai. Dalam hal ini pimpinan harus memahami serta mampu menerapkan ilmu manajemen sumber daya manusia dengan tepat.

Kemampuan pimpinan dalam mengelola pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien akan berdampak pada kemajuan kerja pegawai serta kinerja organisasi yang dipimpinnya. Pegawai harus dikelola dengan baik dan benar karena menyangkut perputaran roda organisasi ke arah yang lebih baik. Pegawai sebagai unsur dalam manajemen berperan penting sebagai faktor pengelola dan pengambil keputusan. Untuk mengoptimalkan kinerja organisasi, peran pegawai menjadi sangat fundamental, hal ini harus disadari oleh pegawai dan pimpinannya.

Kinerja organisasi merupakan suatu pencapaian kerja oleh suatu organisasi dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Dalam mencapai kinerja organisasi yang maksimal, organisasi harus ditunjang oleh faktor-faktor manajerial yang berfungsi secara benar, faktor-faktor manajerial tersebut terdiri dari pegawai, alat, dan modal. Pegawai sebagai *human capital* memainkan peranan penting dalam

menjalankan kerangka kerja organisasi. Peran *human capital* tersebut harus dapat dikelola secara bijak oleh pimpinan organisasi.

Human capital (modal manusia) yang dimiliki oleh suatu organisasi harus mampu dioptimalkan guna mencapai tujuan-tujuan yang hendak dicapai. Pegawai (*human capital*) yang dipekerjakan harus disesuaikan dengan *background* dan *skill*-nya agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal. *Human capital* mengacu pada jam kerja, pengalaman kerja organisasi pengalaman, masa kerja, kesediaan untuk pindah, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, perencanaan karir, dan pengetahuan. *Human Capital* berarti kemampuan, kompetensi, pengetahuan, dan karakteristik kepribadian yang dalam melakukan kerja untuk menghasilkan nilai ekonomi.

Human capital merupakan pandangan ekonomi agregat dari manusia yang bertindak dalam ekonomi, yang merupakan upaya untuk menangkap kompleksitas sosial, biologis, budaya dan psikologis saat mereka berinteraksi dalam transaksi eksplisit atau ekonomi. *Human capital* mengenai kumpulan sifat, pengetahuan, bakat, keterampilan, kemampuan, pengalaman, kecerdasan, pelatihan, penilaian, dan kebijaksanaan yang dimiliki secara individu dan kolektif oleh individu dalam suatu populasi. Sumber daya ini adalah kapasitas total orang yang mewakili bentuk kekayaan yang dapat diarahkan untuk mencapai tujuan bangsa atau negara atau bagian daripadanya. Sumber daya manusia selanjutnya didistribusikan ke dalam tiga jenis; (1) Modal Intelektual (2) Modal Sosial (3) Modal Emosional.

Untuk mencapai kinerja organisasi yang maksimal diperlukan adanya penempatan *human capital* yang benar dalam organisasi. *Human Capital* (modal

manusia) sering digambarkan sebagai tantangan dan tantangan kesempatan. Tantangan untuk mengidentifikasi tindakan yang relevan dan memberikan informasi bermakna yang dapat ditindaklanjuti, dan peluang untuk mengevaluasi dan memaksimalkan nilai pegawai. Selain daripada *human capital* organisasi juga harus memiliki *structure capital* yang memadai dalam menjalankan aktifitas organisasinya. Modal struktur (*structure capital*) adalah salah satu dari tiga komponen utama modal intelektual, dan terdiri dari infrastruktur, proses, dan basis data pendukung organisasi yang memungkinkan modal manusia berfungsi. Modal struktural dimiliki oleh suatu organisasi dan tetap bersama organisasi bahkan ketika orang-orang pergi. Ini mencakup: kemampuan, rutinitas, metode, prosedur, dan metodologi yang tertanam dalam organisasi.

Structure capital (modal struktur) merupakan aset tak berjalan dalam organisasi yang mendukung kegiatan modal manusia (*human capital*) tetap berjalan. Modal struktural adalah infrastruktur non-fisik yang mendukung dan memungkinkan modal manusia berfungsi. Ada tiga subkomponen yang terdiri dari modal struktural yaitu; (a) modal organisasi, (b) modal proses, dan (c) modal inovasi. Modal organisasi mencakup filosofi dan sistem organisasi untuk mengembangkan kemampuan organisasi. Modal proses mencakup teknik, prosedur, dan program yang menerapkan dan meningkatkan pengiriman barang dan jasa. Modal inovasi termasuk kekayaan intelektual dan aset tidak berwujud tertentu lainnya. Kekayaan intelektual mencakup hak komersial yang dilindungi seperti paten, hak cipta, dan merek dagang. Aset tak berwujud adalah semua talenta dan teori lain yang digunakan organisasi untuk menjalankannya.

Dengan sinergi dari modal manusia (*human capital*) dan modal struktur (*Structure Capital*) akan memungkinkan kinerja organisasi akan lebih baik dan dapat dicapai. *Human capital* dan *Structure capital* memiliki fungsi masing-masing, *human capital* sebagai pengelola *structure capital*, sedangkan *structure capital* berfungsi sebagai pendukung kegiatan kerja *human capital*. Kedua modal manajemen tersebut tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya, karena saling memenuhi dalam kegiatan operasional kerja.

Pengoptimalan *human capital* dan *structural capital* harus dapat diterapkan oleh setiap organisasi, apalagi organisasi yang notabene melayani kebutuhan masyarakat seperti Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan unsur pelaksanaan Kementrian Dalam Negeri pada bidang kependudukan dan pencatatan sipil. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Dalam Negeri. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan instansi yang berfungsi menjalankan serangkaian tugas dalam bidang kependudukan dan pencatatan sipil. Dinas ini terkait dengan bagaimana memenuhi kebutuhan penduduk Indonesia mengenai pelayanan kependudukan dan pelayanan pencatatan sipil.

Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare, optimalisasi *human capital* dan *structural capital* merupakan aspek yang harus selalu diperhatikan, karena tugas dan tanggung jawab Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare berhubungan dengan kesejahteraan masyarakat Kota Parepare yakni dibidang kependudukan. Secara spesifik, Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare menjalankan berbagai tugas antara lain (a) Surat keterangan tempat tinggal, (b) Surat keterangan pindah, (c) Pe, betulan dan Pembatalan Akta catatan sipil, (d) KTP elektronik, (e) Kartu keluarga, (f) Kartu identitas anak, (g) Akta perubahan status kewarganegaraan, (h) Akta perubahan nama, (i) Akta perkawinan, (j) Akta peristiwa lainnya, (k) Akta perceraian, (l) Akta pengesahan anak, (m) Akta pengakuan anak, (n) Akta pembatalan perceraian, (o) Akta lahir mati, (p) Akta kematian, dan (q) Akta kelahiran. Untuk mencapai kinerja organisasi yang maksimal, penting bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare untuk memaksimalkan kompetensi dari para pegawainya (*human capital*) serta mampu menggunakan fasilitas-fasilitas kerja (*structural capital*) dengan baik dan benar sesuai fungsinya.

Melihat pentingnya *human capital* dan *structural capital* dalam mencapai target organisasi, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Human Capital dan Struktur Capital Terhadap Kinerja Organisasi Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan atas fenomena tersebut di atas, penulis membatasi masalah pada *human capital* dan *struktur capital* pengaruhnya terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare. Hal ini dirasakan sebagai pemicu utama kurang optimalnya kinerja organisasi, sehingga dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Apakah *human capital* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare?
2. Apakah struktur capital berpengaruh parsial terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare?
3. Apakah *human capital* dan struktur capital berpengaruh simultan terhadap terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial *human capital* terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial struktur capital terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare,
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *human capital* dan struktur capital terhadap secara simultan terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang hendak dicapai dalam penulisan tesis ini antara lain:

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini hendaknya menjadi acuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia yang khususnya mengenai *human capital*, struktur capital, dan kinerja organisasi.

2. Manfaat Teoretis

1) Bagi peneliti

Sebagai bahan untuk mendalami ilmu manajemen sumber daya manusia lebih khusus pada konsep *human capital*, structural capital, dan kinerja organisasi.

2) Bagi organisasi

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan atau informasi untuk membantu memecahkan masalah *human capital* dan *structural capital* dalam memaksimalkan kinerja organisasi.

3) Bagi akademisi

penelitian ini dapat dijadikan sebagai literatur dalam menambah wawasan mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu atau tinjauan empiris merupakan suatu kajian literatur yang berfungsi mendukung hipotesis dalam penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan dapat dilihat dari aspek variabel penelitian, metode analisis yang digunakan, serta alat analisis yang digunakan. Adapun penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Saif (2011) dengan judul "*Impact of Human Capital Management on Organizational Performance*". Studi ini mencoba menjelaskan hubungan antara manajemen modal manusia dan kinerja organisasi. Hipotesis dikembangkan untuk menguji dampak HCM pada kinerja organisasi. Data dikumpulkan dari 16 perusahaan (segmen industri intensif pengetahuan) yang berlokasi di Peshawar (Pakistan) di mana sumber keunggulan kompetitifnya adalah sumber daya manusia yaitu lembaga pendidikan tinggi dan perusahaan farmasi. Mempekerjakan sampel ukuran 316 karyawan dan 16 eksekutif pada kartu skor HCM dan data konstruksi kinerja organisasi dikumpulkan. Keandalan konstruksi divalidasi oleh nilai Alpha Cronbach. Korelasi Pearson dan regresi linier digunakan untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

HCM perusahaan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja organisasi.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Soetrisno dan Lina (2014) dengan judul *“The Influence Of Intellectual Capital Components Towards The Company Performance”*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa human capital dan structural capital tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan sedangkan relational capital memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Mardiana dan Hariyati (2014) berjudul *“Pengaruh Modal Manusia, Modal Struktural, Dan Modal Pelanggan Terhadap Kinerja Bisnis”*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa modal manusia, modal struktural, dan modal pelanggan sudah positif dan memiliki dampak signifikan pada kinerja bisnis, sementara itu intelektual modal (modal manusia bersama dengan modal pelanggan dan structural modal) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bisnis.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Mahfudz (2017) berjudul *“Pengaruh Modal Manusia, Modal Struktur, Modal Relasional, Terhadap Kapabilitas Inovasi dan Efisiensi Operasional Modal Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Bisnis”*. Hasil penelitian menunjukkan (1) Modal struktural (structural capital) berpengaruh terhadap kinerja bisnis. (2) Modal manusia (human capital) berpengaruh terhadap kinerja bisnis. Dimana modal manusia merupakan komponen utama dalam menjalankan usaha, manajemen pengelolaan pegawai atau modal manusia dapat memberikan keunggulan

kompetitif. Sebagai contoh pekerja yang kreatif dan tingkat kepuasan kerjanya tinggi akan memberikan performa yang tinggi pula. Maka dari itu modal manusia yang semakin baik akan membuat kinerja yang lebih baik pula.

2.2 Human Capital

2.2.1 Pengertian Human Capital

Siddiqui (2012) menjelaskan bahwa modal manusia (*human capital*) adalah prioritas besar dan hal tersebut telah menjadi sangat penting untuk bertahan hidup di lingkungan bisnis yang dinamis dan untuk mencapai keunggulan kompetitif. *Human capital* adalah alat organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif dengan memanfaatkan secara efektif.

Menurut Oecd (Pettinger: 2019) *human capital* merupakan gabungan antara Pengetahuan, keterampilan, kompetensi dan atribut lainnya yang terkandung dalam individu atau kelompok individu yang diperoleh selama hidup mereka dan digunakan untuk menghasilkan barang, jasa atau ide.

Definisi yang senada dikemukakan oleh Longley (2019) *human capital* (modal manusia) adalah jumlah pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan kualitas sosial yang berkontribusi pada kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan cara yang menghasilkan nilai ekonomi. Dalam penerapannya *human capital* (modal manusia) juga dapat digunakan untuk mengukur nilai investasi bagi pegawai, pengusaha, dan masyarakat secara keseluruhan.

Oxford English Dictionary (Goldin: 2014) mendefinisikan *human capital* sebagai keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja dan dianggap sebagai

sumber daya atau aset. Hal tersebut mencakup gagasan bahwa ada investasi pada orang (mis., pendidikan, pelatihan, kesehatan) dan peningkatan investasi ini akan meningkatkan produktivitas individu.

Dari berbagai pandangan mengenai definisi *human capital*, penulis menarik kesimpulan bahwa *human capital* merupakan serangkaian pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai/tenaga kerja yang dapat memberikan nilai ekonomis.

2.2.2 Elemen-Elemen dalam Human Capital

Menurut Schultz (Mangkunegara: 2014) sumber daya manusia banyak terlibat dalam kegiatan sehari-hari dan gaya hidup masyarakat. Model modal manusia sesuai dengan pengetahuan atau karakteristik apa pun yang dimiliki pekerja yang berkontribusi pada produktivitasnya. Oleh karena itu digunakan oleh banyak akademisi untuk membuktikan hubungan antara gaya hidup dan produktivitas. Pengetahuan yang lebih baik dan maju dipandang mengarah pada pengembalian ekonomi yang menjanjikan baik individu maupun organisasi secara keseluruhan. Uraian di bawah ini mendeskripsikan elemen-elemen penting dalam *human capital*.

- 1) *Knowledge*; pengetahuan merupakan elemen yang sangat penting dalam modal manusia (*human capital*). Dengan pengetahuan yang baik pegawai akan mampu menyelesaikan setiap beban kerja yang diberikan kepadanya.
- 2) *Personal skill*; hal ini menyangkut keterampilan individu para pegawai. Keterampilan individu berkaitan dengan alat apa yang digunakan atau

kemampuan apa yang digunakan dalam menyelesaikan suatu masalah kerja.

- 3) *Qualifications*; kualifikasi adalah suatu ukuran mengenai *human capital*, apakah seorang pegawai cocok ditempatkan dalam suatu jabatan atau cocok mengemban suatu pekerjaan.
- 4) *Work Experience*; *work experience* atau pengalaman kerja dari pegawai membantu para pegawai dalam mengidentifikasi serta menyelesaikan segala masalah-masalah pekerjaan yang dihadapinya.
- 5) *Behavior*; perilaku atau sikap dari seorang pegawai merupakan aspek penting dalam pengukuran *human capital*. Perilaku mencerminkan cara berpikir seseorang, apabila perilaku pegawai berorientasi pada kinerja maka akan berdampak pada hasil kerja yang akan pegawai tersebut selesaikan.

2.2.2 Indikator Human Capital

Schultz (Rivai: 2014) menjelaskan bahwa “*Human Capital is a measure of the skills, education, capacity and attributes of labour which influence their productive capacity and earning potential*”. Schultz berpandangan bahwa modal manusia merupakan ukuran keterampilan, Pendidikan, kapasistas, dan atribut lainnya yang dimiliki oleh tenaga kerjaya yang memengaruhi kapasitas produktif dan potensi penghasilan mereka. Shultz menambahkan, dalam mengukur human capital dapat ditentukan dari beberapa faktor, antara lain:

- 1) Keterampilan dan kualitafikasi

Keterampilan dan kualifikasi dari tenaga kerja dapat diukur dengan melihat basis kemampuan yang dimilikinya, seperti mampu mengoperasikan perangkat lunak (*computer*) dalam menunjang pekerjaannya.

2) Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan merupakan pondasi utama dalam menentukan posisi, jabatan, serta beban kerja seorang pegawai dalam suatu organisasi.

3) Pengalaman kerja

Pegawai dengan pengalaman kerja yang baik diperlukan oleh setiap organisasi, kemampuan pegawai dalam memecahkan berbagai masalah kerja merupakan perhatian penting oleh setiap lini dalam organisasi. Pegawai dengan pengalaman yang baik biasanya memiliki keterampilan/skill yang mumpuni dan mampu bekerja dibawah tekanan.

4) Keterampilan sosial dan komunikasi

Keterampilan sosial dan komunikasi merupakan aspek penting dalam human capital, hal tersebut mencakup kemampuan seorang tenaga kerja dalam berkomunikasi dengan rekan kerjanya, membangun hubungan yang harmonis baik secara vertical maupun secara horizontal.

5) Intelijensi

Intelijensi merupakan kemampuan tenaga kerja dalam memahami berbagai situasi dan kondisi. Intelijensi tenaga kerja berperan penting dalam pengambilan keputusan yang membutuhkan kemampuan nalar yang kuat.

6) Kecerdasan emosional

Kecerdasan emosional adalah salah satu aspek penting dalam pengukuran human capital. Kecerdasan emosional akan berdampak pada baik buruknya perilaku seorang tenaga kerja secara interpersonal.

7) Judgement/ pertimbangan

Pertimbangan atau judgement merupakan suatu kapabilitas yang harus dimiliki seorang pegawai yang bekerja dengan tanggung jawab dan beban kerja. Pegawai yang memiliki pertimbangan yang mata dalam penentuan langkah dan proses kerja cenderung mempunyai pengalaman yang baik mengidentifikasi berbagai masalah-masalah.

8) Kepribadian

Kepribadian merupakan aspek psikologis yang menuntut seorang pegawai berwatak positif. Kepribadian sebagai atribut seorang pegawai merupakan hal yang menjadi pengukuran dalam *human capital*.

9) Kreatifitas

Mengukur human capital salah satunya dengan kreatifitas yang dimilikinya. Kreatifitas dipandang sebagai acuan dalam mencermati kompetensi seorang tenaga kerja.

10) Lingkungan

Aspek lingkungan berperan serta dalam pembentukan human capital. Lingkungan memengaruhi cara berkomunikasi, cara bertindak, hingga cara berpikir para tenaga kerja.

Menurut Dessler (Sedarmayanti: 2015) indikator human capital dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Skill

Keterampilan melibatkan kemampuan untuk bekerja dengan baik dengan orang lain baik secara individu maupun dalam kelompok. Karena tenaga

kerja berurusan langsung dengan orang, keterampilan ini sangat penting. Tenaga kerja dengan keterampilan yang baik mampu mendapatkan yang terbaik dari hasil kerja mereka. Mereka tahu bagaimana berkomunikasi, memotivasi, memimpin, dan menginspirasi.

2) Inovasi

Inovasi tidak hanya diwakili dengan memperkenalkan atau menerapkan ide atau metode baru. Inovasi dapat dipandang sebagai proses yang melibatkan banyak kegiatan untuk mengungkap cara-cara baru untuk melakukan sesuatu.

3) Creativity

Kreativitas dianggap penting untuk pertumbuhan kinerja organisasi. Di tingkat individu, tim, dan organisasi, kreativitas telah dipandang sebagai pendorong utama dan kontributor kinerja pertumbuhan, dan daya saing.

4) Experience

Pengalaman merupakan akumulasi pengetahuan atau keterampilan yang dihasilkan dari partisipasi langsung seorang tenaga kerja dengan lingkungan kerjanya.

5) Knowledge

Pengetahuan tenaga kerja merupakan suatu bentuk pemahaman akan sesuatu, seperti fakta , informasi , deskripsi , atau keterampilan, yang diperoleh melalui pengalaman atau pendidikan.

2.3 Structural Capital

2.3.1 Pengertian Structural Capital

Maholtra (Mangkunegara: 2014) mengatakan bahwa *structural capital* merupakan struktur yang mendukung modal manusia dan termasuk proses organisasi, prosedur, teknologi, sumber daya informasi dan hak kekayaan intelektual. *Structural Capital* merupakan *tangible asset* (aset berwujud) yang ketika pegawai (*human capital*) pulang, hal ini juga menyangkut struktur basis data, buku manual, dan materi pelatihan.

Hal yang sama dikemukakan oleh Bontis (Sinambela: 2015) menyatakan bahwa modal structural (*structural capital*) mencakup semua simpanan pengetahuan non-manusia dalam organisasi termasuk basis data, bagan organisasi, proses, strategi, rutinitas. Priansa (2015) menekankan bahwa modal structural (*structural capital*) menyangkut peralatan fisik dan non fisik yang membantu serta mendukung tercapainya kegiatan kerja dari pegawai.

Dari perspektif lain, modal structural (*structural capital*) mencakup kecerdasan kompetitif, formula, sistem informasi, paten, kebijakan, proses, yang dihasilkan dari produk atau sistem organisasi yang telah dibuat dari waktu ke waktu. *Structural capital* sangat terkait erat dengan proses internal, pengetahuan, dan keterampilan. Dalam pembagian modal struktural terdiri dari struktur dan proses yang dikembangkan dan digunakan karyawan untuk jadilah produktif, efektif dan inovatif (Busro: 2017).

Menurut pandangan dari para ahli di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan structural capital adalah segala sesuatu yang ada

dalam organisasi baik dalam bentuk fisik ataupun non fisik yang membantu *human capital* (pegawai) dalam menjalani proses kerja. Hal ini mencakup fasilitas fisik, ataupun fasilitas non fisik yang diadakan oleh organisasi yang bertujuan membantu kinerja *human capital*.

2.3.2 Komponen Structural Capital

Rivai (2014) mengemukakan bahwa komponen-komponen yang tersusun dalam structural capital antara lain:

1) Modal Organisasi

Modal organisasi adalah salah satu dari tiga komponen modal struktural, itu sendiri merupakan komponen modal intelektual. Tetapi, seperti halnya aset tidak berwujud lainnya, tidak ada definisi konsensus tentang apa modal organisasi ini, bagaimana mengukurnya, atau bagaimana cara terbaik menghitung kontribusinya terhadap output (baik saat ini atau di masa depan). Unsur-unsur yang membentuk modal organisasi atau modal perusahaan, yaitu budaya, struktur, pembelajaran organisasi, dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif.

2) Modal Proses

Modal proses adalah nilai bagi suatu perusahaan yang berasal dari teknik, prosedur, dan program yang menerapkan dan meningkatkan pengiriman barang dan jasa. Modal proses adalah salah satu dari tiga komponen modal struktural, itu sendiri merupakan komponen modal intelektual. Modal proses dapat dilihat sebagai nilai proses untuk entitas apa pun, baik untuk laba atau tidak-untuk laba, tetapi paling umum digunakan dalam referensi

untuk entitas nirlaba. Suatu proses terdiri dari "rangkaian atau jaringan kegiatan bernilai tambah, yang dilakukan oleh peran atau kolaborator terkait mereka, untuk secara sengaja mencapai tujuan organisasi bersama. Organisasi berinvestasi dalam modal proses untuk membangun infrastruktur unik perusahaan untuk mencapai tujuan operasional dan strategis. Dengan adanya dinamika industri dan teknologi, pengembangan modal proses berkembang dan berinteraksi dengan perubahan lingkungan. Organisasi telah berinvestasi dalam teknologi informasi (TI) dan program perubahan organisasi untuk membangun modal proses untuk mencapai keunggulan bisnis melalui kepuasan pelanggan. Investasi besar meliputi: implementasi infrastruktur TI, peningkatan kualitas proyek, proyek proses desain ulang, dan berbagai proyek integrasi proses. Meskipun modal proses memainkan peran penting dalam mengatur sumber daya, memproses informasi, berinteraksi dengan pemangku kepentingan, dan memberikan nilai-nilai organisasi, beberapa penelitian telah membahas konten spesifiknya, dan jarang untuk memusatkan perhatian pada tingkat manajemennya. Alih-alih, modal proses biasanya disembunyikan dalam pengukuran investasi TI atau modal intelektual organisasi sebagai elemen tidak berwujud dari aset organisasi. Kegagalan untuk memperlakukan modal proses sebagai masalah manajemen yang terpisah dan unik tersebar luas di antara bisnis dan peneliti karena sebagian besar sistem dan proses dalam organisasi saling tergantung. Oleh karena itu, diperlukan suatu

pendekatan sistematis untuk mengukur modal proses untuk mengelola potensi proses secara maksimal.

3) Modal Inovasi

Modal inovasi adalah bagian dari structural capital, hal ini menyangkut daya kreatifitas pada sebuah organisasi dalam mendayagunakan sumber daya yang dimilikinya dalam mencapai kinerja organisasi yang diharapkan. Modal inovasi juga dipandang sebagai keterampilan manajerial yang menggabungkan semua kemampuan internal dengan cara yang dapat dipahami melalui penyerapan dan penerapan ide-ide baru yang mendorong pertumbuhan dan nilai perusahaan. Modal inovasi berperan dalam mengukur kemampuan organisasi dalam menciptakan dan memelihara produk dan layanan baru untuk keunggulan kompetitif

2.3.3 Indikator Struktural Capital

Barnus dan Andre (2010) menjelaskan struktur capital mencakup hal-hal tradisional seperti bangunan, perangkat keras, perangkat lunak, proses, paten, dan merek dagang. Selain itu, modal struktural mencakup hal-hal seperti citra organisasi, organisasi, sistem informasi, dan basis data kepemilikan. Karena komponennya yang beragam, modal struktural dapat diklasifikasikan lebih lanjut menjadi modal organisasi, proses dan inovasi. Modal organisasi mencakup filosofi dan sistem organisasi untuk meningkatkan kemampuan organisasi. Modal proses mencakup teknik, prosedur, dan program yang menerapkan dan meningkatkan pengiriman barang dan jasa. Modal inovasi mencakup properti intelektual dan aset tidak berwujud.

Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2014), menurutnya indikator dari struktur capital yakni:

1. Database

Database merupakan basis data mengenai hal-hal penting yang dimiliki suatu organisasi. Database dianggap penting karena menjadi referensi atau acuan dalam pengambilan keputusan.

2. Struktur organisasi

Struktur organisasi merupakan frame atau kerangka kerja dalam sebuah organisasi yang menggambarkan deskripsi jabatan seseorang.

3. Budaya organisasi

Budaya organisasi mencakup cara berkomunikasi, pola kedisiplinan, jam kerja, dan sebagainya.

4. Strategi

Strategi merupakan suatu langkah cerdas yang dilakukan demi mencapai suatu kinerja organisasi.

5. Teknologi

Sebagai struktural capital, teknologi merupakan alat penting dalam mendukung kerja-kerja para pegawai/human capital.

6. Finance (keuangan)

Keuangan merupakan aspek permodalan yang mendukung terselenggaranya semua aspek kegiatan operasional yang dilakukan oleh para pegawai dalam sebuah organisasi.

2.4 Konsep Kinerja Organisasi

2.4.1 Pengertian Kinerja Organisasi

Griffits (Sedarmayanti: 2015) menjelaskan bahwa kinerja organisasi adalah ukuran seberapa baik suatu organisasi mencapai tujuannya. Kinerja organisasi dapat dilihat dengan menggunakan konsep ekologi organisasi untuk menyatakan bahwa efektivitas organisasi tergantung pada lingkungan di mana organisasi beroperasi. Organisasi yang memberikan kinerja yang memadai dalam lingkungan yang menantang mungkin lebih efektif daripada organisasi yang berkinerja baik tanpa menghadapi masalah.

Menurut Richard et al. (Priansa, 2017) Kinerja organisasi terdiri dari output aktual atau hasil organisasi yang diukur terhadap output yang dimaksudkan (atau tujuan dan sasaran). Kinerja organisasi mencakup tiga bidang spesifik dari hasil perusahaan: (a) kinerja keuangan (laba, laba atas aset, laba atas investasi, dll.); (b) kinerja pasar produk (penjualan, pangsa pasar, dll); dan (c) pengembalian pemegang saham (total pengembalian pemegang saham, nilai tambah ekonomis, dll.

Hal senada dikemukakan oleh Terry (Sinambela: 2015) Kinerja organisasi melibatkan analisis kinerja terhadap sasaran-sasarannya. Dengan kata lain, kinerja organisasi terdiri dari hasil nyata atau keluaran dibandingkan dengan keluaran yang dimaksudkan. Analisis ini berfokus pada tiga hasil utama, pertama, kinerja nilai pemegang saham; kedua, kinerja keuangan; dan ketiga, kinerja pasar.

Berdasarkan dari etimologi yang dikemukakan para ahli di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja organisasi menyangkut ukuran pencapaian

organisasi akan sasaran-sasarannya dengan mengacu pada hasil atau produktifitas yang dicapai pada periode tertentu.

2.4.2 Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Organisasi

Organisasi bervariasi sesuai dengan pengaruh relatif sejumlah faktor yang terkait dengan tujuan organisasi dan instrumen serta strategi yang dipilih untuk mencapainya. Faktor-faktor dibawah ini, yang menentukan struktur, tujuan, dan kegiatan organisasi, dapat dikelompokkan menjadi:

1) Faktor eksternal

Faktor-faktor dari lingkungan yang memungkinkan yang tidak berada di bawah kendali organisasi tetapi yang memengaruhi struktur dan pengembangannya. faktor eksternal termasuk:

- a) Faktor-faktor ekonomi
- b) Faktor sosial ekonomi
- c) Faktor politik-administrasi

2) Faktor internal: Karakteristik organisasi, termasuk:

- a) Tujuan organisasi
- b) Instrumen organisasi

3) Faktor pilihan individu:

Keputusan bersama anggota atau individu mengenai biaya dan manfaat yang diharapkan.

Studi yang lebih tua, terutama pada tahun 1970-an, berfokus pada pengaruh faktor internal, sementara studi yang lebih baru telah menekankan pentingnya ketiga set faktor tersebut.

2.4.3 Model Kinerja Organisasi

James (Rivai: 2014) mengemukakan bahwa dalam kinerja organisasi dikenal model Kausal dari Kinerja dan Perubahan Organisasi, atau Burke & Litwin Model, menyarankan hubungan yang menghipotesiskan bagaimana kinerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Hal tersebut memberikan kerangka kerja untuk menilai dimensi organisasi dan lingkungan yang merupakan kunci untuk perubahan yang sukses dan itu menunjukkan bagaimana dimensi ini harus dihubungkan secara kausal untuk mencapai perubahan dalam kinerja. Model sebab akibat menghubungkan apa yang bisa dipahami dari praktik dengan apa yang diketahui dari penelitian dan teori. Model ini tidak hanya membahas bagaimana dimensi yang berbeda terhubung satu sama lain, tetapi juga membahas bagaimana lingkungan eksternal mempengaruhi dimensi yang berbeda dalam suatu organisasi. Model ini berfokus pada memberikan panduan untuk diagnosis organisasi dan perubahan organisasi yang terencana dan dikelola, yang jelas menunjukkan hubungan sebab-akibat. Model ini menjelaskan sekitar 12 aspek yang memengaruhi kinerja organisasi, antara lain:

- 1) Lingkungan luar
- 2) Misi dan strategi
- 3) Kepemimpinan
- 4) Budaya organisasi
- 5) Struktur
- 6) Praktek manajemen
- 7) Sistem

- 8) Iklim satuan kerja
- 9) Keterampilan tugas dan individu
- 10)Kebutuhan dan nilai individu
- 11) Motivasi
- 12) Kinerja individu dan organisasi

Model ini juga membedakan antara dinamika organisasi transformasional dan transaksional dalam organisasi.

2.4.4 Pengukuran Kinerja Organisasi

Kaplan (Hakim: 2014) mengemukakan bahwa terdapat beberapa elemen dalam pengukuran kinerja organisasi. Elemen-elemen tersebut dikenal dengan nama McKinsey 7S Framework atau Model digunakan untuk menganalisis aktivitas manajemen dan menjadikannya seefektif mungkin untuk mencapai kesuksesan. Kerangka Kerja McKinsey 7S memberikan struktur yang mempertimbangkan perusahaan secara keseluruhan sehingga masalah organisasi dapat diidentifikasi, dianalisis, dan strategi dapat dikembangkan dan diterapkan untuk menanganinya. Efektivitas organisasi ditentukan oleh tujuh faktor yang nomenklaturinya dimulai dengan huruf "s" sehingga dinamai 7S. Ketujuh faktor tersebut adalah - tujuan yang lebih tinggi, strategi, staf, keterampilan, struktur, sistem, nilai-nilai bersama, dan gaya. Kerangka kerja memberikan bobot yang sama untuk masing-masing dari tujuh faktor dan menekankan keterkaitan dan "kecocokan" di antara mereka. Jika struktur tidak mendukung strategi atau jika keterampilan tidak sejalan dengan strategi, kecocokan berkurang dan juga efektivitas organisasi. Jadi tujuh elemen Kerangka McKinsey 7S dapat

dikategorikan sebagai elemen keras dan lunak. Elemen Keras Lebih Mudah bagi manajemen untuk mengidentifikasi dan memengaruhi mereka. Mereka lebih nyata. Elemen lunak sulit bagi manajemen untuk mengidentifikasi dan memengaruhi mereka; juga tidak berwujud dan dipengaruhi oleh budaya. Adapun elemen-elemen pengukuran kinerja organisasi sebagai berikut:

1) Strategy

Strategi dirumuskan rencana bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang diidentifikasi. Strategi adalah rencana untuk mengembangkan keuntungan jangka panjang. Keunggulan kompetitif berasal dari memenuhi harapan pelanggan. Organisasi memeriksa apakah strateginya sesuai dan organisasi bersaing dalam hal memenuhi harapan tersebut.

2) Structure

Pengaturan hirarkis atau struktur organisasi di mana dan wewenang dan tanggung jawab, hubungan yang didefinisikan dengan baik. Struktur mewujudkan hubungan pelaporan dan akuntabilitas dalam suatu organisasi. Struktur harus mendukung strategi. Strategi untuk ritel elektronik tidak dapat dipenuhi dengan perintah fungsional dan struktur berbasis kontrol. Organisasi memeriksa sejauh mana struktur memfasilitasi koordinasi dan kerja sama dan tingkat sentralisasi dan desentralisasi di antara berbagai bagian organisasi.

3) System

Sistem mengacu pada prosedur dan proses yang melibatkan anggota staf seperti sistem informasi, penganggaran, dan proses kontrol; untuk menyelesaikan pekerjaan. Sistem mengacu pada rutinitas, prosedur kegiatan

yang diperlukan untuk melaksanakan operasi organisasi. Setiap organisasi memperoleh kekuatannya dari beberapa sistem utama: pemasaran, keuangan, produksi, pengadaan, sumber daya manusia, dan sebagainya. Sistem lain melakukan peran penguatan.

4) Style

Style/gaya menunjukkan teknik kepemimpinan manajemen . Cara manajemen berperilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dapat dilakukan dalam organisasi dengan banyak cara. Gaya mengacu pada pola kepemimpinan dalam organisasi.

- a) Apakah itu memotivasi dan menginspirasi?
- b) Apakah harapan dari pegawai dan imbalan bagi mereka seimbang?
- c) Apakah kepemimpinan dan iklim keseluruhan membantu kerja tim?

Gaya tersebut dapat memperkuat atau mengurangi pembelajaran lintas fungsi dan berbagi di antara anggota organisasi.

5) Staf

Staf mengacu pada jumlah dan jenis pegawai dalam organisasi. Orang-orang dan kemampuan mereka menciptakan keuntungan bagi organisasi. Kumpulan talenta dan kompetensi yang unggul secara kualitatif adalah aset tidak berwujud yang digunakan strategi. Kompetensi yang sangat terspesialisasi sulit ditiru. Organisasi harus secara konsisten mencari tahu apakah stafnya sesuai dengan perubahan dan jika ada kesenjangan kompetensi, apa yang harus dilakukan.

6) Shared Value

Shared Values adalah pusat bergabungnya model McKinsey. Ini mengacu pada nilai-nilai yang dibagikan oleh anggota organisasi. Sasaran yang luar biasa atau nilai-nilai bersama menandakan apa yang kita perjuangkan dan merupakan perekat yang menyatukan organisasi. Mereka mengarahkan budaya organisasi dalam hal pekerjaan dan nilai etika. Semakin jauh organisasi ini disebarluaskan, semakin besar rasa memiliki yang tercipta di antara para anggotanya. Ini mirip dengan niat strategis.

7) Skill

Keterampilan mengacu pada kemampuan khusus personel. Seperti yang Anda lihat, Kerangka McKinsey 7S menunjukkan multiplisitas yang saling berhubungan dari elemen-elemen yang menentukan kemampuan organisasi untuk berubah. Hal tersebut mengubah pemikiran manajer tentang bagaimana perusahaan dapat ditingkatkan. Tidak ada rantai hierarkis dalam berbagai faktor Kerangka Kerja McKinsey 7S.

2.4.5 Indikator Kinerja Organisasi

Robbins (Hasibuan: 2014) menjelaskan bahwa kinerja organisasi yang tinggi adalah ketika semua bagian dari organisasi bekerja bersama untuk mencapai hasil yang luar biasa dengan hasil yang diukur dari nilai yang dihasilkan. Adapun bagian-bagian dari kinerja organisasi yaitu:

- 1) Tujuan strategis - memberikan arahan di mana setiap orang dalam organisasi harus memimpin. Mereka memberikan fokus dan memastikan kita semua bekerja menuju tujuan yang sama.

- 2) Struktur organisasi - ini merupakan bentuk di mana organisasi akan memberikan layanannya. Struktur harus mendukung strategi sama seperti strategi harus memperhatikan struktur. Misalnya, strategi pengiriman on-line tidak akan berhasil dijalankan kecuali organisasi memiliki kemampuan on-line.
- 3) Ukuran kinerja - mewakili ukuran yang digunakan untuk menilai setiap area organisasi. Tidak ada satu set tindakan yang dapat diterapkan di semua organisasi. Agar relevan dan bermanfaat bagi organisasi, langkah-langkah harus ditentukan dengan mengingat tujuan organisasi dan strategi yang diterapkan untuk mencapai tujuan tersebut. Proses pengukuran inilah yang akan mengarahkan perilaku lebih dari sistem lain yang mungkin diterapkan. Selanjutnya, informasi tersebut harus mudah diperoleh - tepat waktu. Ini membutuhkan sistem informasi manajemen untuk dikembangkan untuk mengumpulkan data yang tepat secara efisien.
- 4) Alokasi sumber daya dan proses - berkaitan dengan pendekatan pengambilan keputusan yang terjadi dalam organisasi. Ini adalah cara organisasi memutuskan tentang di mana menerapkan sumber daya yang langka - termasuk uang, waktu dan upaya - untuk mencapai tujuannya.
- 5) Nilai, budaya, dan prinsip panduan - bagian ini unik untuk organisasi. Jika organisasi itu manusia, ini akan menjadi DNA-nya. Budaya harus mendukung pencapaian tujuan strategis untuk menarik yang terbaik dari orang. Nilai-nilai dan prinsip-prinsip panduan harus mendukung tujuan (mengingat dari definisi kami sebelumnya bahwa organisasi adalah

sekelompok orang terorganisir dengan tujuan tertentu) untuk pencapaian hasil yang diinginkan.

- 6) Struktur penghargaan - harus memperkuat budaya dan upaya langsung untuk mendukung pencapaian tujuan strategis. Struktur hadiah dapat mencakup berbagai bentuk - moneter (misalnya, bonus untuk pencapaian tujuan jangka pendek), promosi (pengakuan telah memperoleh keterampilan tertentu), acara perayaan (mengenal dan memberi selamat atas upaya tim), cuti absen / libur (pengakuan dan 'terima kasih' untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik), dan seterusnya.

Indikator yang senada dikemukakan oleh Dessler (Larasati: 2018), untuk mengukur kinerja organisasi dapat dilihat melalui: (1) kualitas, (2) kuantitas, (3) penggunaan waktu, (4) kerja sama. Semua bagian ini saling terkait dan perubahan satu akan berdampak satu atau lebih yang lain. Demikian pula, satu bagian yang berkinerja buruk akan berpotensi berdampak negatif pada yang lain dan menyebabkan hasil yang kurang berhasil. Semua bagian ini bekerja secara harmonis untuk mencapai hasil yang luar biasa.

BAB III

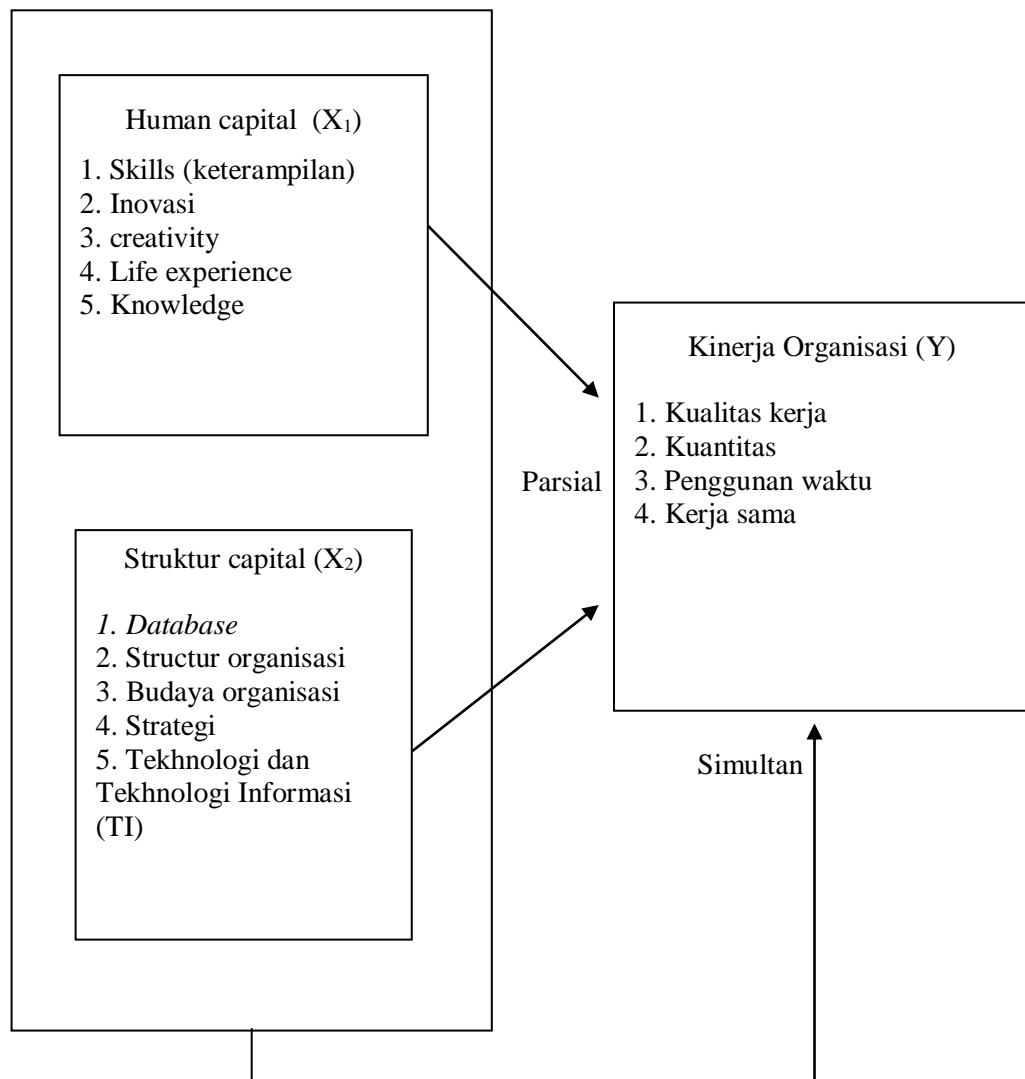
KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dirumuskan untuk menjelaskan, memprediksi, dan memahami fenomena, serta memperluas pengetahuan yang ada dalam batas-batas asumsi kritis. Kerangka konseptual adalah struktur yang dapat menampung atau mendukung teori penelitian. Kerangka konseptual memperkenalkan dan menjelaskan teori yang menjelaskan mengapa masalah penelitian yang diteliti ada.

Kerangka konseptual digunakan dalam penelitian ini untuk membatasi ruang lingkup penelitian dengan memfokuskan pada variabel-variabel spesifik dan mendefinisikan sudut pandang secara spesifik yang akan diambil oleh peneliti dalam menganalisis dan menafsirkan data yang akan dikumpulkan. Dalam kerangka konseptual peneliti harus menjelaskan pemahaman konsep dan variabel sesuai dengan definisi yang diberikan dan membangun pengetahuan baru dengan memvalidasi atau menantang asumsi teoritis.

Penelitian ini menggunakan kerangka konseptual yang bersifat asosiatif (kausalitas). Kerangka konseptual ini sejalan dengan model konseptual rancangan penelitian. Dalam penelitian ini variabel yang menjadi fokus penelitian adalah human capital (X1), struktur capital (X2), dan kinerja organisasi (Y). Adapun kerangka konseptual penelitian ini seperti pada gambar berikut:



Gambar 3.1.

Kerangka Konseptual

3.2. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan human capital terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan struktur capital terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan human capital dan struktur capital terhadap secara bersama-sama terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Definisi definisi operasional variabel merujuk pada bagaimana peneliti akan mendefinisikan dan mengukur variabel human capital, struktur capital, dan kinerja organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare. Adapun definisi operasional variabel penelitian seperti tabel di bawah ini:

Tabel 3.1.

Definisi Operasional Variabel

| Variabel | Definisi | Indikator | Pengukuran |
|-----------------------|--|--|--|
| Human Capital (X1) | Human capital adalah nilai ekonomi dari Sumber Daya Manusia yang terkait dengan pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya, sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan organisasi | 1. Skills 2. Inovasi 3. Creativity 4. Life experience 5. Knowledge | <i>Likert Scale</i> 5 – Sangat Setuju 4 – Setuju 3 – Kurang Setuju 2 – Tidak Setuju 1 – Sangat Tidak Setuju |
| Struktur Capital (X2) | Struktur capital meliputi seluruh aspek <i>non-human storehouses of knowledge</i> dalam organisasi. Termasuk dalam structural capital adalah database, organizational chart, process | 1. Database 2. Struktur organisasi 3. Budaya organisasi 4. Strategi 5. Teknologi | <i>Likert Scale</i> 5 – Sangat Setuju 4 – Setuju 3 – Kurang Setuju 2 – Tidak Setuju 1 – Sangat Tidak Setuju |

| | | | |
|------------------------|---|---|--|
| | manual, strategies, routines dan segala hal yang membuat nilai perusahaan lebih besar dari nilai materialnya. | dan Teknologi Informasi (TI) | |
| Kinerja Organisasi (Y) | hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Penggunaan waktu 4. Kerja sama | <i>Likert Scale</i> 5 – Sangat Setuju 4 – Setuju 3 – Kurang Setuju 2 – Tidak Setuju 1 – Sangat Tidak Setuju |

Sumber: Data sekunder, diolah 2020.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif, dimana peneliti mencari hubungan antara variabel independen dalam memprediksi variabel dependen. Variabel independent dalam penelitian ini adalah human capital dan struktur capital, sedangkan variabel dependen yaitu kinerja organisasi.

4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare, lokasi tersebut penulis pilih dengan pertimbangan lebih mudah dalam pengumpulan data, baik yang bersifat data primer maupun data sekunder. Disamping itu kinerja organisasi yang belum efektif pelaksanaannya. Waktu penelitian selama kurang lebih 2 (dua) bulan.

4.3 Populasi dan Sampel

Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa populasi merupakan kumpulan individu atau objek yang diketahui memiliki karakteristik serupa. Semua individu atau objek dalam populasi tertentu biasanya memiliki sifat atau sifat yang sama dan mengikat. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare. Sedangkan pengertian sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi adalah

pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare sebanyak 51 orang. Sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga semua populasi dijadikan sampel.

4.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang dikumpulkan adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung para pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare atau melalui data yang telah diteliti dan dikumpulkan oleh pihak lain yang berkaitan dengan permasalahan penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner penelitian. Dalam kuesioner penelitian terdiri dari berbagai variabel yang didalamnya termuat beberapa pernyataan yang diambil berdasarkan indikator-indikator dari variabel tersebut.

4.5 Teknik Analisa Data

Teknik analisis data merupakan suatu bentuk pengujian terhadap data-data yang dikumpulkan dari hasil pengumpulan data penelitian. Untuk menjawab rumusan masalah dan menjelaskan hipotesis penelitian, beberapa teknik analisis data digunakan dalam penelitian ini. Adapun Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

4.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kecenderungan mengenai tanggapan-tanggapan responden tentang sikap mereka dalam menjawab variabel-variabel penelitian. Dalam analisis deskriptif, peneliti menggambarkan nilai-nilai tanggapan responden mengenai variabel penelitian.

4.5.2 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan dalam penelitian ini untuk menguji kelayakan dari instrumen penelitian. Untuk mengukur valid atau tidaknya instrumen penelitian yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel, dan juga membandingkan nilai signifikansi dengan nilai kritis. Apabila nilai r hitung yang dihasilkan melampaui (lebih besar) nilai r tabel, dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai kritis (0,05) maka instrumen penelitian dikatakan memenuhi kriteria pengujian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan bagian dari pengujian instrumen penelitian yang bertujuan untuk mengetahui keterandalan instrumen penelitian. Instrumen penelitian dikatakan andal/reliabel ketika nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan dalam pengujian reliabilitas $> 0,6$.

4.5.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan suatu bentuk pengujian yang berfungsi mendeteksi ada tidaknya hubungan antar variabel independen dalam penelitian. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak memiliki hubungan

antar variabel independennya. Pengukuran uji multikolinieritas yaitu dengan melihat output nilai tolerance dan nilai VIF. Apabila nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF $> 10,00$ maka tidak terjadi gejala multikolinieritas pada data yang diamati.

2. Uji Heterkedastisitas

Heterokedastisitas merupakan bentuk pengujian dalam asumsi klasik yang berfungsi mendeteksi residual data dalam penelitian baik atau tidak. Residual dikatakan baik ketika menyebar di wilayah Scatterplot.

3. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan suatu keadaan dimana variabel pengganggu pada periode yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan nilai Durbin Watson. Apabila nilai Durbin-Watson dalam penelitian ini mendekati 2 (dua) maka bisa dikatakan bahwa penelitian tidak mengandung autokorelasi.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian (residual) berdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi data yang normal. Untuk mengetahui hasil pengujian normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

4.5.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Noor (2017) analisis regresi linear berganda adalah teknik statistik yang menggunakan beberapa variabel penjelas untuk memprediksi hasil dari variabel respons. Tujuan dari regresi linier berganda adalah untuk memodelkan hubungan linear antara variabel penjelas (independen) dan variabel respons (tergantung). Regresi linier berganda adalah fungsi yang memungkinkan analis atau ahli statistik untuk membuat prediksi tentang satu variabel berdasarkan informasi yang diketahui tentang variabel lain. Variabel independen adalah parameter yang digunakan untuk menghitung variabel dependen atau hasil. Adapun persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y =kinerja organisasi

a = konstanta

X₁ = human capital

X₂ = Struktur capital

b₁, b₂, , = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

4.5.5 Uji Parsial (Uji T)

Menurut Noor (2017) uji parsial adalah jenis statistik inferensial yang digunakan untuk menentukan apakah ada perbedaan yang signifikan antara rata-rata dua kelompok, yang mungkin terkait dalam fitur tertentu. Uji parsial digunakan sebagai alat pengujian hipotesis, yang memungkinkan pengujian

asumsi yang berlaku untuk suatu populasi. Dalam pengukurannya uji parsial diukur dengan membandingkan nilai T hitung dengan nilai T tabel, serta membandingkan nilai signifikansi dengan standar signifikansi. Pengambilan keputusan dalam uji parsial, apabila nilai T hitung > T tabel maka variabel independen memiliki pengaruh positif, dan apabila nilai signifikansi < standar signifikansi (0,05) maka dikatakan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Adapun rumus hipotesis statistiknya (Umar, 2014: 73). adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t = Observasi

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya observasi

4.5.6 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2012) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Pengukuran dalam pengujian simultan (uji f) adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel, serta membandingkan nilai signifikansi dengan standar signifikansi yang digunakan (0,05). Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian simultan yaitu, apabila nilai F hitung yang dihasilkan lebih besar daripada nilai F tabel, serta nilai signifikansi lebih

kecil daripada standar signifikansi maka variabel independen yang diteliti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (terikat).

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria sebagai berikut:

1. Menentukan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ atau 0,05
2. Menghitung Uji F (*F-Test*)

$$F \text{ Hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi gabungan

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

4.5.7 Koefisien Determinasi

Menurut Gozhali (2012: 97) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang mengecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel-variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y), yaitu dengan cara:

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

Dimana:

R= Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel yang diteliti

X = Variabel independen

Y = Variabel terikat

Interpretasi nilai r^2 dari Sugiyono (2017:231), dapat dilihat pada tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 4.1
Interprestasi nilai R Square (R^2)

| Interval Koefisien | Tingkat Pengaruh |
|---------------------------|-------------------------|
| 0,000 – 0,199 | Sangat Lemah |
| 0,200 – 0,339 | Lemah |
| 0,400 – 0,599 | Sedang |
| 0,600 – 0,799 | Kuat |
| 0,800 – 1,000 | Sangat Kuat |

Sumber: Sugiyono (2017: 231)

Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien determinasi yang besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r^2). Koefisien ini disebut koefisien penentu karena varians yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel independen.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Tugas dan Fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare diatur dalam Peraturan Walikota Parepare Nomor 63 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Dalam struktur organisasi, Dinas Dukcapil Kota Parepare dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Parepare melalui Sekretaris Daerah Kota Parepare, dengan tugas dan fungsi sebagai berikut :

1. Tugas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare :

Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Mempunyai Tugas Membantu Walikota dalam melaksanakan tugas urusan Pemerintahan di Bidang Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang menjadi kewenangan Daerah.

2. Fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare :

Dalam menyelenggarakan tugas tersebut, Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare mempunyai fungsi :

1. Pelaksanaan Pelayanan Pendaftaran Penduduk;
2. Pelaksanaan Pelayanan Pencatatan Sipil;
3. Pelaksanaan pengelolaan informasi administrasi Kependudukan;

4. Pelaksanaan kerja sama Administrasi Kependudukan;
5. Pelaksanaan pemanfaatan data dan dokumen Kependudukan;
6. Pelaksanaan Inovasi pelayanan administrasi Kependudukan dan pencatatan sipil; dan
7. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsi.

Visi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare yakni **“Terwujudnya Tertib Administrasi Kependudukan Yang Unggul, Peduli dan Berbasis Teknologi Informasi Menuju Penduduk Berkualitas Tahun 2020”**

Untuk merealisasikan maksud dan tujuan sebagaimana yang tertuang dalam visi tersebut, maka setiap aparatur Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kota Parepare harus mampu memahami makna dari visi tersebut, makna yang terkandung dalam Visi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare tersebut merupakan hasil pendalaman dari rangkaian antara kegiatan dan substansi tupoksi serta jati diri pelayanan yang merupakan eksistensi dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare yang diwujudkan dalam peningkatan kinerja untuk mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan. Adapun makna dari Visi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Tertib Administrasi Kependudukan
2. Unggul
3. Peduli
4. Berbasis Teknologi Informasi (IT)
5. Penduduk berkualitas

5.1.2 Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Kuesioner yang disebarakan dalam penelitian ini berjumlah 51 kuesioner. Karakteristik pegawai yang menjadi subyek dalam penelitian ini menurut jenis kelamin ditunjukkan dalam tabel 5.1 dibawah ini:

Tabel 5.1.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|-----------|----------------------|------------------|-------------------|
| 1 | Laki-laki | 30 | 58,82% |
| 2 | Perempuan | 21 | 41,18% |
| Total | | 51 | 100% |

Sumber : Data Primer, 2020.

Berdasarkan pada tabel karakteristik responden pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare, dimana dari 51 orang pegawai terdapat 40 orang Aparat Sipil Negara (ASN) dan 11 orang Tenaga Honorer. Tabel di atas memaparkan sebanyak 30 orang pegawai berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 58,82, untuk pegawai yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 21 orang dengan persentase 41,18.

2. Karakteristik Responden berdasarkan Kelompok Umur

Karakteristik responden dalam penelitian ini untuk kelompok umur dibedakan menjadi beberapa jenis kategori. Kategori tersebut antara lain usia di bawah 20 tahun, usia antara 21-30 tahun, usia 31-40 tahun, usia antara 41-50 tahun, usia di atas 50 tahun. Untuk lebih jelasnya dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 5.2.**Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Umur**

| No | Umur | Frekuensi | Persentase |
|-----------|---------------|------------------|-------------------|
| 1 | < 20 tahun | 3 | 5,88% |
| 2 | 21 – 30 tahun | 15 | 29,41% |
| 3 | 31 – 40 tahun | 20 | 39,22% |
| 4 | 41 – 50 tahun | 8 | 15,69% |
| 5 | > 51 tahun | 5 | 9,80% |
| Total | | 51 | 100% |

Sumber : Data Primer , 2020.

Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa, untuk pegawai dengan usia di bawah 20 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 5,88, untuk pegawai dengan rentang usia 21-30 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 29,41, untuk pegawai dengan rentang usia 31-40 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase 39,22, untuk pegawai dengan rentang usia 41-50 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 15,69, dan untuk pegawai yang berusia di atas 51 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 9,80.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik pegawai yang menjadi subyek dalam penelitian ini berdasarkan masa kerjanya ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 5.3.**Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja**

| No | Masa Kerja | Frekuensi | Persentase |
|-----------|-------------------|------------------|-------------------|
| 1 | < 1 tahun | 2 | 3,92% |
| 2 | 1 – 4 tahun | 10 | 19,61% |
| 3 | 4 – 7 tahun | 15 | 29,41% |
| 4 | > 7 tahun | 24 | 47,06% |
| Total | | 51 | 100% |

Sumber : Data Primer , 2020.

Tabel karakteristik responden berdasarkan masa kerja di atas dapat dijelaskan bahwa sebanyak 2 orang pegawai yang memiliki masa kerja di bawah 1 tahun, sebanyak 10 orang pegawai yang memiliki masa kerja 1-4 tahun, sebanyak 15 orang pegawai dengan masa kerja 4-7 tahun, sebanyak 24 orang pegawai dengan masa kerja lebih dari 7 tahun di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare.

5.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

1. Human capital (X1)

Deskripsi tanggapan responden untuk variabel *human capital* dapat diurai pada tabel berikut:

Tabel 5.4.**Deskripsi Tanggapan Responden Variabel Human Capital**

| No | Human Capital | Pengukuran | | | | | | | | | |
|--------|---------------|------------|-----|-----|----|----|------|-------------|------------|-------------|-------------|
| | | F&S | SS | S | KS | TS | STS | Skor Aktual | Skor Ideal | Persentase | Kriteria |
| 1 | Item 1 | Frekuensi | 1 | 25 | 23 | 2 | 0 | 178 | 255 | 69,80 | Baik |
| | | Skor | 5 | 100 | 69 | 4 | 0 | | | | |
| 2 | Item 2 | Frekuensi | 14 | 32 | 5 | 0 | 0 | 213 | 255 | 83,53 | Sangat Baik |
| | | Skor | 70 | 128 | 15 | 0 | 0 | | | | |
| 3 | Item 3 | Frekuensi | 18 | 32 | 1 | 0 | 0 | 221 | 255 | 86,67 | Sangat Baik |
| | | Skor | 90 | 128 | 3 | 0 | 0 | | | | |
| 4 | Item 4 | Frekuensi | 26 | 24 | 1 | 0 | 0 | 229 | 255 | 89,80 | Sangat Baik |
| | | Skor | 130 | 96 | 3 | 0 | 0 | | | | |
| 5 | Item 5 | Frekuensi | 14 | 34 | 3 | 0 | 0 | 215 | 255 | 84,31 | Sangat Baik |
| | | Skor | 70 | 136 | 9 | 0 | 0 | | | | |
| Jumlah | | | | | | | 1056 | 1275 | 82,82 | Sangat Baik | |

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = kurang setuju, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Tabel di atas yang menunjukkan tanggapan responden dalam menjawab pernyataan-pernyataan seputar human capital dapat dijelaskan bahwa pada item nomor 1 memiliki skor tanggapan dengan persentase sebesar 69,80 persen, untuk item nomor 2 memiliki skor tanggapan dengan persentase sebesar 83,53 persen, untuk item nomor 3 memiliki skor tanggapan dengan persentase sebesar 86,67 persen, untuk item nomor 4 memiliki skor tanggapan dengan persentase sebesar 89,80 persen, dan untuk item nomor 5 memiliki persentase sebesar 84,31 persen. Secara kumulatif skor yang dihasilkan pada tabel tersebut sebesar 82,82 persen dengan kriteria Sangat Baik. Untuk item yang memiliki skor tanggapan paling tinggi ditunjukkan item nomor 4 dengan persentase sebesar 89,80 persen, hal tersebut disebabkan karena para pegawai merasa puas dalam bekerja di Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare. Item nomor 4 tersebut memiliki tingkat tanggapan Sangat Setuju dengan frekuensi sebesar 26 tanggapan, yang berarti lebih dari setengah responden menjawab sangat setuju untuk item pernyataan nomor 4 tersebut.

2. Struktur Capital (X₂)

Deskripsi tanggapan responden untuk variabel struktur capital dapat dilihat tabel berikut :

Tabel 5.5.

Deskripsi Tanggapan Responden Variabel Struktur capital

| No | Struktur Capital | Pengukuran | | | | | | | | | |
|--------|------------------|------------|-----|-----|----|----|------|-------------|------------|-------------|-------------|
| | | F&S | SS | S | KS | TS | STS | Skor Aktual | Skor Ideal | Persentase | Kriteria |
| 1 | Item 1 | Frekuensi | 0 | 29 | 19 | 3 | 0 | 179 | 255 | 70,20 | Baik |
| | | Skor | 0 | 116 | 57 | 6 | 0 | | | | |
| 2 | Item 2 | Frekuensi | 12 | 35 | 4 | 0 | 0 | 212 | 255 | 83,14 | Sangat Baik |
| | | Skor | 60 | 140 | 12 | 0 | 0 | | | | |
| 3 | Item 3 | Frekuensi | 8 | 41 | 2 | 0 | 0 | 210 | 255 | 82,35 | Sangat Baik |
| | | Skor | 40 | 164 | 6 | 0 | 0 | | | | |
| 4 | Item 4 | Frekuensi | 24 | 21 | 6 | 0 | 0 | 222 | 255 | 87,06 | Sangat Baik |
| | | Skor | 120 | 84 | 18 | 0 | 0 | | | | |
| 5 | Item 5 | Frekuensi | 27 | 24 | 0 | 0 | 0 | 231 | 255 | 90,59 | Sangat Baik |
| | | Skor | 135 | 96 | 0 | 0 | 0 | | | | |
| Jumlah | | | | | | | 1054 | 1275 | 82,67 | Sangat Baik | |

Sumber : Data Primer Diolah, 2020.

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = kurang setuju, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Tabel di atas yang menunjukkan tanggapan responden dalam menjawab pernyataan-pernyataan seputar struktur capital dapat dijelaskan bahwa pada item nomor 1 memiliki skor tanggapan dengan persentase sebesar 70,20 persen, untuk

item nomor 2 memiliki skor tanggapan dengan persentase sebesar 83,14 persen, untuk item nomor 3 memiliki skor tanggapan dengan persentase sebesar 82,35 persen, untuk item nomor 4 memiliki skor tanggapan dengan persentase sebesar 87,06 persen, dan untuk item nomor 5 memiliki persentase sebesar 90,59 persen. Secara kumulatif skor yang dihasilkan pada tabel tersebut sebesar 82,67 persen dengan kriteria Sangat Baik. Untuk item yang memiliki skor tanggapan paling tinggi ditunjukkan item nomor 5 dengan persentase sebesar 90,59 persen, hal tersebut disebabkan karena pegawai merasakan bahwa teknologi yang digunakan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mendukung aktifitas mereka dalam berkerja. Item nomor 5 tersebut memiliki tingkat tanggapan Sangat Setuju dengan frekuensi sebesar 27 tanggapan, yang berarti lebih dari setengah responden menjawab sangat setuju untuk item pernyataan nomor 5 tersebut.

3. Kinerja Organisasi (Y)

Untuk tanggapan responden mengenai kinerja organisasi dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 5.6.

Deskripsi Tanggapan Responden Variabel Kinerja organisasi

| No | Kinerja Organisasi | Pengukuran | | | | | | | | | |
|--------|--------------------|------------|-----|-----|----|----|------|-------------|------------|-------------|-------------|
| | | F&S | SS | S | KS | TS | STS | Skor Aktual | Skor Ideal | Persentase | Kriteria |
| 1 | Item 1 | Frekuensi | 0 | 43 | 8 | 0 | 0 | 196 | 255 | 76,86 | Baik |
| | | Skor | 0 | 172 | 24 | 0 | 0 | | | | |
| 2 | Item 2 | Frekuensi | 9 | 34 | 8 | 0 | 0 | 205 | 255 | 80,39 | Baik |
| | | Skor | 45 | 136 | 24 | 0 | 0 | | | | |
| 3 | Item 3 | Frekuensi | 11 | 36 | 4 | 0 | 0 | 211 | 255 | 82,75 | Sangat Baik |
| | | Skor | 55 | 144 | 12 | 0 | 0 | | | | |
| 4 | Item 4 | Frekuensi | 21 | 27 | 3 | 0 | 0 | 222 | 255 | 87,06 | Sangat Baik |
| | | Skor | 105 | 108 | 9 | 0 | 0 | | | | |
| 5 | Item 5 | Frekuensi | 35 | 15 | 1 | 0 | 0 | 238 | 255 | 93,33 | Sangat Baik |
| | | Skor | 175 | 60 | 3 | 0 | 0 | | | | |
| Jumlah | | | | | | | 1072 | 1275 | 84,08 | Sangat Baik | |

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = kurang setuju, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden dalam menjawab pernyataan-pernyataan seputar kinerja organisasi dapat dijelaskan bahwa pada item nomor 1 memiliki skor tanggapan dengan persentase sebesar 76,86 persen, untuk item nomor 2 memiliki skor tanggapan dengan persentase sebesar 80,39 persen, untuk item nomor 3 memiliki skor tanggapan dengan persentase sebesar 82,75 persen, untuk item nomor 4 memiliki skor tanggapan dengan persentase sebesar 87,06 persen, dan untuk item nomor 5 memiliki persentase sebesar 93,33 persen. Secara kumulatif skor yang dihasilkan pada tabel tersebut sebesar 84,08 persen dengan kriteria Sangat Baik. Untuk item yang memiliki skor tanggapan paling tinggi ditunjukkan item nomor 5 dengan persentase sebesar 93,33 persen, hal tersebut disebabkan karena pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mampu

bekerja secara tim dan menyadari bahwa berkerja sama tim berdampak positif untuk hasil kerja. Item nomor 5 tersebut memiliki tingkat tanggapan Sangat Setuju dengan frekuensi sebesar 35 tanggapan, yang berarti lebih dari setengah responden menjawab sangat setuju untuk item pernyataan nomor 5 tersebut.

5.1.4 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui derajat kelayakan item-item dalam kuesioner penelitian. Kelayakan item-item kuesioner penelitian didasarkan pada perbandingan antara r hitung dengan r tabel, serta perbandingan antara tingkat signifikan dengan nilai kritis. Apabila nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar daripada nilai r tabel dan nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil daripada 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa item-item yang diuji secara validitas memenuhi kriteria pengujian. Untuk mengetahui bahwa apakah item tersebut layak maka harus diketahui terlebih dahulu nilai r tabel (*r distribution value*).

Nilai r tabel dapat diketahui dengan persamaan $(n-k)$, n merupakan banyaknya sampel yang diamati dalam penelitian sedangkan k adalah jumlah variabel yang diamati dalam penelitian. Jadi berdasarkan persamaan tersebut maka $(51-3=48)$, maka nilai r tabel yaitu 0,278. Adapun hasil pengujian validitas dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.7.
Hasil Uji Validitas

| Variabel | R Hitung | R Tabel | Signifikansi | Nilai Kritis | Keterangan |
|------------------------|----------|---------|--------------|--------------|------------|
| Human Capital (X1) | 0,522 | 0,278 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | 0,806 | 0,278 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | 0,78 | 0,278 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | 0,689 | 0,278 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | 0,488 | 0,278 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| Struktur Capital (X2) | 0,605 | 0,278 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | 0,724 | 0,278 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | 0,794 | 0,278 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | 0,716 | 0,278 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | 0,708 | 0,278 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| Kinerja Organisasi (Y) | 0,678 | 0,278 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | 0,626 | 0,278 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | 0,762 | 0,278 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | 0,774 | 0,278 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | 0,629 | 0,278 | 0,000 | 0,05 | Valid |

Sumber : Data primer diolah, 2020

Hasil pengujian kelayakan instrumen penelitian yang ditunjukkan tabel 5.7 dapat dijelaskan bahwa nilai r hitung semua item pernyataan pada variabel-variabel penelitian berada $> 0,278$, dan nilai signifikansi yang dihasilkan $< 0,05$. Jadi berdasarkan dasar pengambilan keputusan dan hasil pengujian validitas instrumen tersebut maka dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan dalam kuesioner penelitian memenuhi kriteria validitas atau dengan kata lain kuesioner penelitian tersebut layak digunakans sebagai alat pengumpul data pada penelitian yang dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan mengukur keterandalan variabel yang diamati dalam penelitian. Dalam penelitian ini variabel yang diamati mencakup human capital, struktur capital, dan kinerja organisasi. Pengukuran mengenai pengujian reliabilitas dapat dilihat dari membandingkan nilai Cronbach alpha dengan nilai batas (0,6). Apabila nilai Cronbach alpha yang dihasilkan $> 0,06$, maka dapat dinyatakan variabel-variabel yang diukur andal atau reliabel. Untuk mengetahui hasil dari pengujian reliabilitas penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.8 berikut :

Tabel 5.8.

Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel

| Variabel | Cronbach's Alpha | Nilai Batas | Keterangan |
|------------------------|------------------|-------------|------------|
| Human Capital (X1) | 0,665 | 0,6 | Reliabel |
| Struktur Capital (X2) | 0,748 | 0,6 | Reliabel |
| Kinerja Organisasi (Y) | 0,712 | 0,6 | Reliabel |

Sumber : Data primer diolah, 2020

Hasil pengujian reliabilitas yang ditunjukkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai Cronbach alpha semua variabel yang diamati dalam penelitian ini $> 0,06$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel-variabel yang diamati dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas atau dengan kata lain variabel penelitian ini reliabel/andal sebagai alat pengumpul data.

5.1.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dari persamaan regresi linear berganda di atas dibuktikan dengan menguji.

1. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan suatu bentuk pengujian yang berfungsi mendeteksi ada tidaknya hubungan antar variabel independen dalam penelitian. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak memiliki hubungan antar variabel independennya. Pengukuran uji multikolinieritas yaitu dengan melihat output nilai tolerance dan nilai VIF. Apabila nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF $> 10,00$ maka tidak terjadi gejala multikolinieritas pada data yang diamati. Berikut tabel hasil pengujian multikolinieritas.

Tabel 5.9.

Hasil Uji Multikolinieritas

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---|--------------------|--------------|---------|-------|-------------------------|--------------|
| Model | | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
| | | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | | | | |
| | Human Capital | 0,721 | 0,559 | 0,423 | 0,673 | 1,486 |
| | Structural Capital | 0,655 | 0,427 | 0,296 | 0,673 | 1,486 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi | | | | | | |

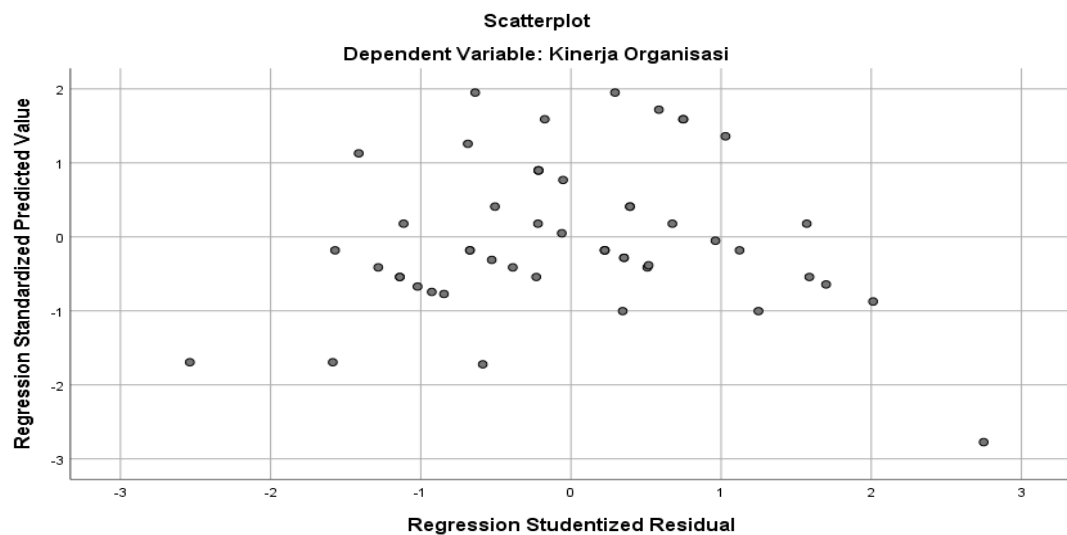
Sumber : Data Diolah, 2020

Hasil yang ditunjukkan tabel uji multikolinieritas dapat dijelaskan bahwa nilai tolerance yang dihasilkan variabel-variabel independen $0,673 > 0,10$, dan nilai VIF yang dihasilkan $1,486 < 10,00$. Maka berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas dan dasar pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa

variabel-variabel independen dalam penelitian ini yang terdiri dari human capital dan struktur capital tidak memiliki gejala multikolinieritas atau dengan kata lain penelitian ini bebas multikolinieritas dan dapat dilanjutkan pada pengujian regresi.

2. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas merupakan bentuk pengujian dalam asumsi klasik yang berfungsi mendeteksi residual data dalam penelitian baik atau tidak. Residual dikatakan baik ketika menyebar di wilayah Scatterplot. Dalam penelitian ini gambar grafik scatter plot dapat ditampilkan dalam gambar 5.1.



Sumber : Data Diolah, 2020

Gambar 5.1

Grafik Scatter Plot

Dalam penampilan gambar grafik *Scatter Plot* menunjukkan pola penyebaran pada titik-titiknya dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dalam penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas.

3. Uji Autokorelasi (Durbin Watson)

Autokorelasi merupakan suatu keadaan dimana variabel pengganggu pada periode yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan nilai Durbin Watson. Apabila nilai Durbin-Watson dalam penelitian ini mendekati 2 (dua) maka bisa dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengandung autokorelasi. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari analisa pengolahan data menggunakan menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 1,327 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

Tabel 5.10.

Hasil Uji Autokorelasi

| Model Summary ^b | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Durbin-Watson |
| 1 | .780 ^a | 0,608 | 0,592 | 1,327 |
| a. Predictors: (Constant), Structural Capital, Human Capital | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Organisasi | | | | |

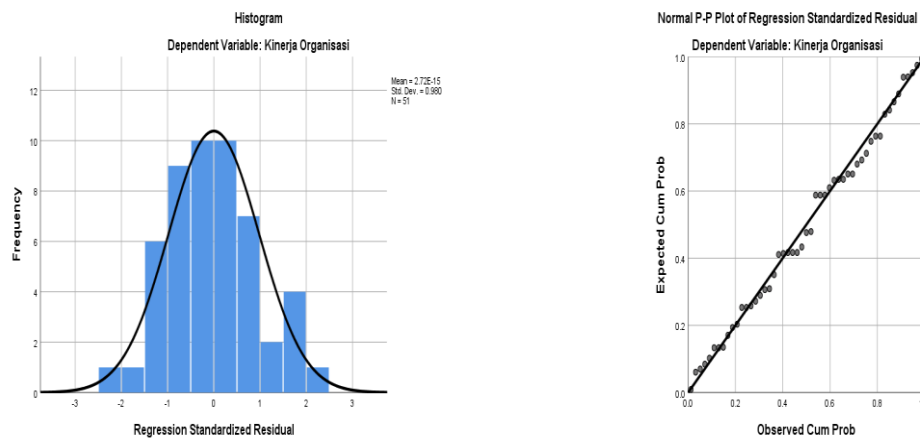
Sumber : Data Diolah, 2020

Hasil pengujian autokorelasi di atas menunjukkan nilai durbin Watson sebesar 1,327 berada di antara 1 dan 2. Maka dapat disimpulkan penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

4. Uji Normalitas

Untuk mengetahui hasil pengujian normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini terlihat bahwa untuk pengujian normalitas menunjukkan sifat normal dengan ditampilkannya

diagram probability plot yang membentuk pola garis lurus seperti yang terlihat dalam gambar 5.2 berikut ini :



Sumber : Data Diolah, 2020

Gambar 5.2: Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas data pada penelitian yang dilakukan ditunjukkan gambar histogram dan P P Plot di atas yang dapat dijelaskan bahwa residual data penelitian membentuk lonceng dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan data penelitian yang diamati memenuhi kriteria normalitas atau dengan kata lain data penelitian ini normal dan dapat dilanjutkan pada pengujian regresi.

5.1.6 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

$$Y = \text{Kinerja organisasi}$$

X_1 = Human capital

X_2 = Struktur capital

α = Konstanta

$b_1 b_2$ = Koefisien regresi

e = *Error Standard* (0,05)

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi human capital dan struktur capital, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5.11.

Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

| Variabel | Koefisien Regresi | T Hitung | P Value | Keterangan |
|-----------------------|-------------------|----------|---------|------------|
| Human Capital (X1) | 0,496 | 4,677 | 0,000 | Signifikan |
| Sturktur Capital (X2) | 0,317 | 3,270 | 0,002 | Signifikan |
| Konstanta | 4,169 | 2,129 | 0,038 | Signifikan |
| F | 37,202 | | | |
| Prob F | 0,000 | | | |
| R | 0,780 | | | |
| R square | 0,608 | | | |

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 4,169 + 0,496X_1 + 0,317X_2 + 0,05$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Hasil persamaan regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 4,169 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi human capital

dan struktur capital nilainya tetap/konstan maka kinerja organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare mempunyai nilai sebesar 4,169.

2. Nilai koefisien regresi human capital (X_1) sebesar 0,496 berarti ada pengaruh positif human capital terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare sebesar 0,496 sehingga apabila skor human capital naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare sebesar 0,496 poin.
3. Nilai koefisien regresi struktur capital (X_2) sebesar 0,317 berarti ada pengaruh positif struktur capital terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare sebesar 0,317 sehingga apabila skor struktur capital naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare sebesar 0,317 poin.

5.1.7 Pengujian Hipotesis

1. Parsial Test (Uji T)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Dalam penelitian ini menguji pengaruh human capital dan struktur capital secara sendiri-sendiri dalam memengaruhi kinerja organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare. Berikut ini dapat dilihat dalam hasil analisis uji parsial yang diuraikan dalam Tabel 5.12 berikut

Tabel 5.12.**Hasil Uji T**

| Model | Coefficients ^a | | | | | |
|-------|-----------------------------|-------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | | Std. Error | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | | | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4,169 | 1,958 | | 2,129 | 0,038 |
| | Human Capital | 0,496 | 0,106 | 0,515 | 4,677 | 0,000 |
| | Struktur Capital | 0,317 | 0,097 | 0,360 | 3,270 | 0,002 |

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Sumber : Data Diolah, 2019

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian parsial yaitu jika nilai T hitung > T tabel berarti terdapat pengaruh positif variabel independen terhadap variabel dependen, jika nilai signifikansi < 0,05 maka terdapat pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. Selanjutnya penentuan nilai t tabel, t tabel dapat ditentukan dengan persamaan $DF 1 = n - k$ (51-3), dimana n merupakan jumlah sampel penelitian dan k adalah jumlah variabel penelitian. Berdasarkan persamaan tersebut maka nilai t hitungnya adalah 2,010. Jadi berdasarkan hasil pengujian parsial di atas dan dasar pengambilan keputusan dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) *Human capital* memiliki nilai T hitung sebesar 4,677 > 2,010, dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare.
- 2) Struktur Capital memiliki nilai T hitung sebesar 3,270 > 2,010, dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa struktur capital

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare.

2. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel human capital dan struktur capital, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data yang dapat dijelaskan dalam Tabel 5.13. berikut :

Tabel 5.13.

Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 94,825 | 2 | 47,413 | 37,202 | .000 ^b |
| | Residual | 61,175 | 48 | 1,274 | | |
| | Total | 156,000 | 50 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi
b. Predictors: (Constant), Struktur Capital, Human Capital

Sumber: Data Diolah, 2019

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian simultan yaitu jika nilai F hitung yang dihasilkan > F tabel, dan nilai signifikansi < 0,05 maka dapat dinyatakan variabel independen dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui nilai F hitung yang menjadi dasar pengambilann keputusan dapat dilakukan dengan persamaan berikut:

$$DF 1 = k - 1$$

$$DF 2 = n - k$$

$$DF 1 = 3 - 1 = 2$$

$$DF 2 = 51 - 3 = 48$$

Hasil dari persamaan di atas, $DF 1 = 2$ dan $DF 2 = 48$, selanjutnya dimasukkan dalam formula excel dengan rumus $FINV=(0,05;2;48)$ maka dihasilkan nilai F hitung 3,190. Adapun interpretasi hasil pengujian simultan di atas dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Nilai F hitung $37,202 > 3,190$

Hasil dari penelitian menunjukkan nilai F hitung $> F$ tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel human capital dan struktur capital berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare.

- 2) Nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$

Hasil dari penelitian menunjukkan nilai signifikansi yang dihasilkan $< 0,05$, maka dapat disimpulkan human capital dan struktur capital berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare.

3. Uji Determinasi

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.14.
Hasil Uji Determinasi

| Model Summary^b | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .780 ^a | 0,608 | 0,592 | 1,129 |
| a. Predictors: (Constant), Structural Capital, Human Capital | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Organisasi | | | | |

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,608 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi human capital dan struktur capital mempunyai kontribusi terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare sebesar 60,8%, sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.2 Pembahasan

5.2.1 Pengaruh Human capital terhadap Kinerja organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien regresi bertanda positif yang berarti *human capital* memiliki dampak terhadap kenaikan dan penurunan kinerja organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare. Hasil penelitian menunjukkan perhitungan analisis regresi linear berganda yang dapat dijelaskan bahwa semakin baik modal manusia (*human capital*) yang dimiliki oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare maka akan berdampak terhadap kenaikan kinerja organisasi dengan peningkatan yang positif dan signifikan.

Selanjutnya pada pengujian parsial menunjukkan nilai t_{hitung} variabel *human capital* yaitu 4,677. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,010) dengan tingkat signifikansi 0.000. Artinya *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian lain yang menganalisis dan mengkaji variabel *human capital* dalam memprediksi kinerja organisasi seperti penelitian yang dilakukan oleh Saif (2011) dengan judul “*Impact of Human Capital Management on Organizational Performance*”. Studi ini mencoba menjelaskan hubungan antara manajemen modal manusia dan kinerja organisasi. Hipotesis dikembangkan untuk menguji dampak HCM pada kinerja organisasi. Data dikumpulkan dari 16 perusahaan (segmen industri intensif pengetahuan) yang berlokasi di Peshawar (Pakistan) di mana sumber keunggulan kompetitifnya adalah sumber daya manusia yaitu lembaga pendidikan tinggi dan perusahaan farmasi. Mempekerjakan sampel ukuran 316 karyawan dan 16 eksekutif pada kartu skor HCM dan data konstruksi kinerja organisasi dikumpulkan. Keandalan konstruksi divalidasi oleh nilai Alpha Cronbach. Korelasi Pearson dan regresi linier digunakan untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa HCM perusahaan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja organisasi.

5.2.2. Pengaruh Struktur Capital terhadap Kinerja organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien regresi bertanda positif yang berarti struktur capital memiliki dampak terhadap kenaikan dan penurunan kinerja organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare.

Hasil penelitian ini menunjukkan perhitungan analisis regresi linear berganda yang dapat dijelaskan bahwa semakin baik struktur capital yang dimiliki oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare maka akan berdampak terhadap kenaikan kinerja organisasi dengan peningkatan yang positif dan signifikan.

Selanjutnya pada perhitungan parsial dihasilkan nilai t_{hitung} variabel struktur capital adalah 3,270 yang lebih besar dari t_{tabel} (2,070) dengan tingkat signifikansi 0.000. Artinya struktur capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare, dimana struktur capital merupakan proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Mardiana dan Hariyati (2014) berjudul “Pengaruh Modal Manusia, Modal Struktural, Dan Modal Pelanggan Terhadap Kinerja Bisnis”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa modal manusia, modal struktural, dan modal pelanggan sudah positif dan memiliki dampak signifikan pada kinerja bisnis, sementara itu intelektual modal (modal manusia bersama dengan modal pelanggan dan structural modal) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bisnis.

5.2.3. Pengaruh Human capital dan Struktur capital terhadap Kinerja organisasi

Untuk melihat apakah ada pengaruh *human capital* dan struktur capital secara bersama-sama terhadap kinerja organisasi, dapat diuji dengan nilai F . Nilai

F_{hitung} sebesar 47,413 dan tingkat signifikan F adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa human capital dan struktur capital berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Mahfudz (2017) berjudul “Pengaruh Modal Manusia, Modal Struktur, Modal Relasional, Terhadap Kapabilitas Inovasi dan Efisiensi Operasional Modal Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Bisnis”. Hasil penelitian menunjukkan (1) Modal struktural (structural capital) berpengaruh terhadap kinerja bisnis. (2) Modal manusia (human capital) berpengaruh terhadap kinerja bisnis. Dimana modal manusia merupakan kompone utama dalam menjalankan usaha, manajemen pengelolaan pegawai atau modal manusia dapat memeberikan keunggulan kompetitif. Sebagai contof pekerja yang kreatif dan tingkat kepuasan kerjanya tinggi akan memberikan performa yang tinggi pula. Maka dari itu modal manusia yang semakin baik akan membuat kinerja yang lebih baik pula.

Hasil penelitian ini berbeda dengan temuan yang didapatkan oleh Soetrisno dan Lina (2014) dengan judul “*The Influence Of Intellectual Capital Components Towards The Company Performance*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa human capital dan structural capital tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan sedangkan relational capital memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang ditelaah dikemukakan di bab sebelumnya, penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan, antara lain:

1. *Human capital* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kota Parepare.
2. Struktur capital berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare.
3. Human capital dan struktur capital berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare.

6.2. Saran

1. Hasil temuan penelitian ini menjelaskan bahwa semakin baik human capital maka berdampak positif terhadap kinerja organisasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare. Bagi pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Parepare, agar kiranya meningkatkan kompetensi human capital yang ada pada Dinas Pencatatan Sipil.
2. Penelitian ini juga menemukan dampak yang signifikan dari fasilitas kantor (struktur capital) yang membantu kerja para pegawai. Diharapkan bagi pimpinan, pegawai, dan dewan direksi agar mampu menjaga structural capital

baik berupa fisik maupun non fisik, agar kinerja organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dapat ditingkatkan.

3. Untuk peneliti lanjutan agar kiranya mampu melakukan analisis atau kajian mengenai kinerja organisasi dengan variabel penelitian yang berbeda dari penelitian ini atau dengan menggunakan pendekatan kualitatif, sehingga ditemukan hasil penelitian yang berbeda dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Goldin, R. 2014. *Human Capital Management Theories*. England. Maxwell Publishing.
- Ghozali, I. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hakim, A. 2014. *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami)*. Semarang: EF Press Digimedia.
- Hakim. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Hasibuan, S,P. 2014. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Hersona, S., dan Sidharta, I. 2017. *The Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline on Employees' Performance*. Jurnal Aplikasi Manajemen. Volume 15, No 3. <https://jurnaljam.ub.ac.id>. [Diakses 2 Januari 2020].
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Longlye, F. 2019. *Human Resource Management*. United State of Amerika. John Wiley.
- Mangkunegara, A, P. 2014. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesebelas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mardiana dan Hariyati. 2014. Pengaruh Modal Manusia, Modal Struktural, Dan Modal Pelanggan Terhadap Kinerja Bisnis. Jurnal Ilmu Manajemen. Volume 2, No 2. <https://jurnalmahasiswa.unesca.ac.id>. [Diakses 4 Januari 2020].
- Mahfudz. 2017. Pengaruh Modal Manusia, Modal Struktur, Modal Relasional, Terhadap Kapabilitas Inovasi dan Efisiensi Operasional Modal Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Bisnis. Diponegoro Journal of Management. Volume 6, Nomor 4. <https://ejournal3.undip.ac.id>. [Diakses 4 Januari 2020].
- Noor, J. 2017. *Metodologi Penelitian. Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta. Kencana.

- Pettinger, A. 2019. *Handbook of Human Capital Management*. United State of Amerika. John Wiley.
- Purnomo, dan Saragih. 2016. *Perencanaan Sumber Daya Manusia: Analisis Pekerjaan dan Penempatan Pegawai*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V, S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Saif, M, I. 2011. Impact of Human Capital Management on Organizational Performance. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Science* Volume 34, No 34. <https://researchgate.net>. [Diakses 4 Januari 2020].
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, L, P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Siddique, A. 2012. Work-Life Balance as a Best Practice Model of Human Resources Management: A WinWin Situational Tool for the Employees and Organizations. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. Vol. 3. No. 1 (577-585). [Diakses 4 Januari 2020].
- Soekarso, dan Putong. 2015. *Kepemimpinan: Kajian Teoritis dan Praktis*. Bogor. Mitra Wacana Media.
- Soetrisno dan Lina. 2014. *The Influence Of Intellectual Capital Components Towards The Company Performance*. *Jurnal Manajemen*. Volume 14, No 1. <https://media.neliti.com>. [Diakses 4 Januari 2020].
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- _____. 2018. *Statistika Dalam Penelitian*. Cetakan Kedua. Alfabeta: Bandung.
- Umar, H. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yunus, dan Nawawi. 2013. *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.

**L
A
M
P
I
R
A
N**

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian



PEMERINTAH KOTA PAREPARE
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jalan Veteran Nomor 28, Parepare Telp. (0421) 23594, Fax (0421) 27719, Kode Pos 91111
Email : dpmptsp@pareparekota.go.id; Website : www.dpmptsp.pareparekota.go.id
PAREPARE

Parepare, 4 Oktober 2019

Nomor : 800 /IPM/ DPM-PTSP/10/2019 Yth. Kepala Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Parepare

Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Di - Parepare

DASAR :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2016 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
4. Peraturan Daerah Kota Parepare No. 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.
5. Peraturan Walikota Parepare No.39 Tahun 2017 tentang Pelimpahan Wewenang Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare
6. Surat Direktur Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar, Nomor : 744/PPS/STIE-NI/X/2019 tanggal 4 Oktober 2019 Perihal Izin Penelitian Tesis.

Setelah memperhatikan hal tersebut, Pemerintah Kota Parepare (Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare) dapat memberikan Izin Penelitian kepada :

Nama : Syah Rizal
Tempat/Tgl. Lahir : Makassar, 20-11-1980
Jenis Kelamin : Laki-laki
Pekerjaan / Pendidikan : PNS
Program Studi : Magister Manajemen
Alamat : Jl. Bau Massepe No. 100 A CappagalungBacukiki Barat

Bermaksud untuk melakukan **Penelitian/Wawancara** di Kota Parepare dengan judul :

**ANALISIS PENGEMBANGAN HUMAN CAPITAL DAN STRUKTURAL CAPITAL
PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA ORGANISASI DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL KOTA PAREPARE**

Selama : TMT 4/10/2019 - S/D 4/11/2019
Pengikut/Peserta : Tidak Ada

Sehubungan dengan hal tersebut pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera dibelakang Surat Izin Penelitian ini.

Demikian izin penelitian ini diberikan untuk dilaksanakan sesuai ketentuan berlaku.



Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare

HI. SYAH RUSIA, SH., MH
Berangkat : Pembina Utama Muda
NIP. 19620915 198101 2 001

TEMBUSAN : Kepada Yth.

- 1 Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan Cq. Kepala BKB Sulsel di Makassar
- 2 Walikota Parepare di Parepare
- 3 Direktur Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar di Makassar
- 4 Saudara(i) : Syah Rizal
- 5 Arsip.

Lampiran 2. Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Kepada:

Yth, Bapak/Ibu Pegawai
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Kota Parepare
di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar yang berjudul “ ANALISIS PENGEMBANGAN HUMAN CAPITAL DAN STRUKTUR CAPITAL TERHADAP KINERJA ORGANISASI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA PAREPARE”, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini.

Jawaban Bapak/Ibu tidak mempengaruhi penilaian kinerja anda. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dan sesuai dengan kode etik penelitian, maka semua data dijamin kerahasiaannya. Jangan berpikir terlalu rumit, saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan lebih leluasa sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialami, bukan berdasarkan seharusnya.

Saya sangat menghargai atas segala partisipasi dan ketulusan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini dan saya sangat berterima kasih atas semua kerjasamanya.

Petunjuk Penelitian

1. Isilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Isilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (√) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

Hormat Saya,

Peneliti

SYAH RIZAL

A. Identitas Responden

1. Nama : (bisa tidak diisi)
 2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita
 3. Pendidikan Terakhir : SD / SLTP / SLTA / D3 / S1 / S2
 4. Usia :
 5. Lama Bekerja :

B. Isilah jawaban berikut sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu alami dengan cara memberi tanda checklist(√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari tanda tersebut adalah sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 RR = Ragu-Ragu
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

| NO | DAFTAR PERNYATAAN | JAWABAN | | | | |
|------------------------------------|---|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | RR | TS | STS |
| Human Capital (X ₁) | | | | | | |
| 1 | Organisasi mewadahi pegawai bekerja dengan keterampilan yang baik | | | | | |
| 2 | Organisasi menerima hal-hal yang baru dari pegawai yang lebih ekspresif | | | | | |
| 3 | Program organisasi meningkatkan kreativitas kerja pegawai | | | | | |
| 4 | Pegawai merasa puas dalam bekerja | | | | | |
| 5 | Program organisasi menciptakan kompetensi ideal pegawai | | | | | |
| Struktur Capital (X ₂) | | | | | | |
| 1. | Dalam organisasi memungkinkan adanya kemudahan dalam akses informasi | | | | | |
| 2. | Struktur organisasi tidak membuat pegawai merasa jauh dengan pegawai yang lainnya | | | | | |
| 3. | Budaya organisasi mendukung kinerja pegawai | | | | | |
| 4. | Organisasi menerapkan strategi baru yang | | | | | |

| NO | DAFTAR PERNYATAAN | JAWABAN | | | | |
|------------------------|--|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | RR | TS | STS |
| | lebih baik | | | | | |
| 5. | Teknologi dalam organisasi mendukung produktivitas pegawai | | | | | |
| Kinerja Organisasi (Y) | | | | | | |
| 1 | Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai dengan yang diharapkan | | | | | |
| 2 | Pegawai dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya | | | | | |
| 3 | Pegawai mendahulukan pekerjaan- pekerjaan yang merupakan prioritas kerja | | | | | |
| 4 | Pegawai memiliki kemampuan bekerjasama dengan orang lain dan sikap yang konstruktif dalam tim. | | | | | |
| 5. | Pegawai mampu bekerja sama dengan pegawai lain | | | | | |

Lampiran 3. Tabulasi Data

| No | Human Capital | | | | | | Structural Capital | | | | | | Kinerja Organisasi | | | | | |
|----|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------|--------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------|--------------------|---------|---------|---------|---------|------|
| | X1. 1 | X1. .2 | X1. .3 | X1. .4 | X1. .5 | Skor | X2. .1 | X2. .2 | X2. .3 | X2. .4 | X2. .5 | Skor | Y. 1 | Y. 2 | Y. 3 | Y. 4 | Y. 5 | Skor |
| 1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 21 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 20 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 21 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 21 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 20 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 21 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 6 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 20 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 22 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 21 |
| 7 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 20 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 9 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 21 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 22 |
| 10 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 21 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 11 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 12 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 22 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 17 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 |
| 13 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 17 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 18 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 21 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 21 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 19 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 21 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 22 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 19 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 21 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 23 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 17 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 20 |
| 25 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 19 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 26 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 23 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 28 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 18 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 |
| 29 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 31 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 |
| 34 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 20 |
| 36 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|
| 38 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 39 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 41 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 22 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 42 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 21 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 43 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 44 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 45 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 46 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 20 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 22 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 50 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 16 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 |
| 51 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 |

Lampiran 4. Hasil Pengolahan Data Penelitian

1) Hasil Uji Validitas

| | | Correlations | | | | | |
|---------------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|---------------|
| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | Human Capital |
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | .475** | 0,169 | 0,045 | -0,084 | .522** |
| | Sig. (2-tailed) | | 0,000 | 0,237 | 0,755 | 0,557 | 0,000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| X1.2 | Pearson Correlation | .475** | 1 | .525** | .411** | 0,192 | .806** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | | 0,000 | 0,003 | 0,178 | 0,000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| X1.3 | Pearson Correlation | 0,169 | .525** | 1 | .618** | .310* | .780** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,237 | 0,000 | | 0,000 | 0,027 | 0,000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| X1.4 | Pearson Correlation | 0,045 | .411** | .618** | 1 | 0,246 | .689** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,755 | 0,003 | 0,000 | | 0,082 | 0,000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| X1.5 | Pearson Correlation | -0,084 | 0,192 | .310* | 0,246 | 1 | .488** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,557 | 0,178 | 0,027 | 0,082 | | 0,000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| Human Capital | Pearson Correlation | .522** | .806** | .780** | .689** | .488** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |

| | | Correlations | | | | | |
|--------------------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------------------|
| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | Structural Capital |
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | .532** | 0,212 | 0,045 | .295* | .605** |
| | Sig. (2-tailed) | | 0,000 | 0,136 | 0,752 | 0,035 | 0,000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| X2.2 | Pearson Correlation | .532** | 1 | .509** | 0,268 | 0,222 | .724** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | | 0,000 | 0,057 | 0,118 | 0,000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| X2.3 | Pearson Correlation | 0,212 | .509** | 1 | .669** | .463** | .794** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,136 | 0,000 | | 0,000 | 0,001 | 0,000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| X2.4 | Pearson Correlation | 0,045 | 0,268 | .669** | 1 | .587** | .716** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,752 | 0,057 | 0,000 | | 0,000 | 0,000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| X2.5 | Pearson Correlation | .295* | 0,222 | .463** | .587** | 1 | .708** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,035 | 0,118 | 0,001 | 0,000 | | 0,000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| Structural Capital | Pearson Correlation | .605** | .724** | .794** | .716** | .708** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |

| | | Correlations | | | | | Kinerja Organisasi |
|--------------------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------------------|
| | | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | |
| Y.1 | Pearson Correlation | 1 | .326* | .371** | .382** | .457** | .678** |
| | Sig. (2-tailed) | | 0,019 | 0,007 | 0,006 | 0,001 | 0,000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| Y.2 | Pearson Correlation | .326* | 1 | .518** | .277* | 0,056 | .626** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,019 | | 0,000 | 0,049 | 0,697 | 0,000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| Y.3 | Pearson Correlation | .371** | .518** | 1 | .464** | .352* | .762** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,007 | 0,000 | | 0,001 | 0,011 | 0,000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| Y.4 | Pearson Correlation | .382** | .277* | .464** | 1 | .373** | .774** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,006 | 0,049 | 0,001 | | 0,007 | 0,000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| Y.5 | Pearson Correlation | .457** | 0,056 | .352* | .373** | 1 | .629** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,001 | 0,697 | 0,011 | 0,007 | | 0,000 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| Kinerja Organisasi | Pearson Correlation | .678** | .626** | .762** | .774** | .629** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |

2) Hasil Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 51 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | 0,0 |
| | Total | 51 | 100,0 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| 0,665 | 5 |

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 51 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | 0,0 |
| | Total | 51 | 100,0 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| 0,748 | 5 |

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 51 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | 0,0 |
| | Total | 51 | 100,0 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| 0,712 | 5 |

3. Hasil Analisis Deskriptif

| Descriptive Statistics | | | | | |
|------------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| X1.1 | 51 | 2 | 5 | 3,49 | 0,612 |
| X1.2 | 51 | 3 | 5 | 4,18 | 0,590 |
| X1.3 | 51 | 3 | 5 | 4,33 | 0,516 |
| X1.4 | 51 | 3 | 5 | 4,49 | 0,543 |
| X1.5 | 51 | 3 | 5 | 4,22 | 0,541 |
| Human Capital | 51 | 16 | 24 | 20,71 | 1,836 |
| Valid N (listwise) | 51 | | | | |

| Descriptive Statistics | | | | | |
|------------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| X2.1 | 51 | 2 | 4 | 3,51 | 0,612 |
| X2.2 | 51 | 3 | 5 | 4,02 | 0,583 |
| X2.3 | 51 | 3 | 5 | 4,14 | 0,530 |
| X2.4 | 51 | 3 | 5 | 4,35 | 0,594 |
| X2.5 | 51 | 3 | 5 | 4,67 | 0,516 |
| Structural Capital | 51 | 16 | 24 | 20,69 | 2,005 |
| Valid N (listwise) | 51 | | | | |

| Descriptive Statistics | | | | | |
|------------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Y.1 | 51 | 3 | 4 | 3,84 | 0,367 |
| Y.2 | 51 | 3 | 5 | 4,16 | 0,543 |
| Y.3 | 51 | 3 | 5 | 4,12 | 0,431 |
| Y.4 | 51 | 3 | 5 | 4,35 | 0,688 |
| Y.5 | 51 | 4 | 5 | 4,53 | 0,504 |
| Kinerja Organisasi | 51 | 16 | 24 | 21,00 | 1,766 |
| Valid N (listwise) | 51 | | | | |

| Descriptive Statistics | | | | | |
|------------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Human Capital | 51 | 16 | 24 | 20,71 | 1,836 |
| Structural Capital | 51 | 16 | 24 | 20,69 | 2,005 |
| Kinerja Organisasi | 51 | 16 | 24 | 21,00 | 1,766 |
| Valid N (listwise) | 51 | | | | |

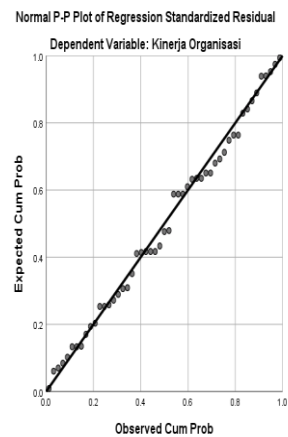
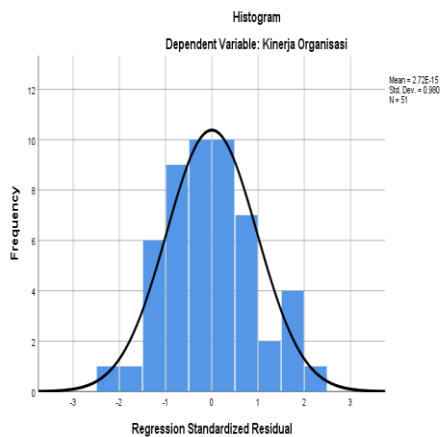
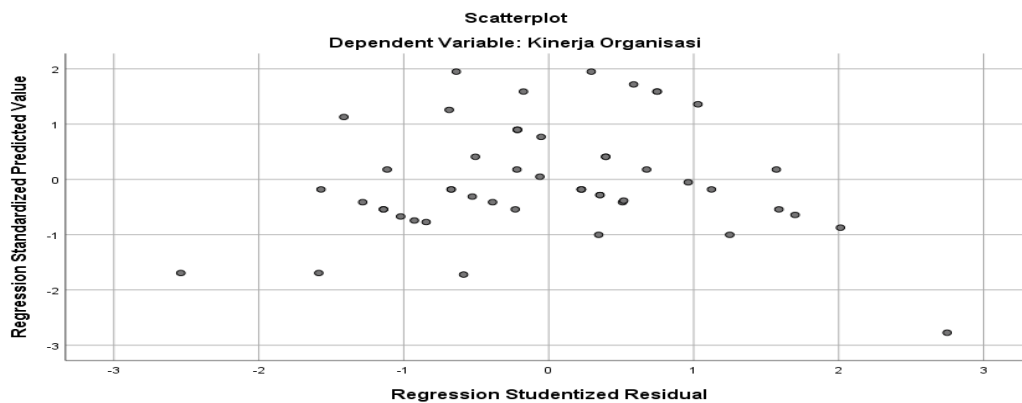
4) Hasil Uji Asumsi Klasik

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--------------------|--------------|---------|-------|-------------------------|--------------|
| Model | | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
| | | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | | | | |
| | Human Capital | 0,721 | 0,559 | 0,423 | 0,673 | 1,486 |
| | Structural Capital | 0,655 | 0,427 | 0,296 | 0,673 | 1,486 |

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Durbin-Watson |
| 1 | .780 ^a | 0,608 | 0,592 | 1,327 |

a. Predictors: (Constant), Structural Capital, Human Capital
b. Dependent Variable: Kinerja Organisasi



5) Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .780 ^a | 0,608 | 0,592 | 1,129 | 1,327 |

a. Predictors: (Constant), Structural Capital, Human Capital
b. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 94,825 | 2 | 47,413 | 37,202 | .000 ^b |
| | Residual | 61,175 | 48 | 1,274 | | |
| | Total | 156,000 | 50 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi
b. Predictors: (Constant), Structural Capital, Human Capital

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4,169 | 1,958 | | 2,129 | 0,038 |
| | Human Capital | 0,496 | 0,106 | 0,515 | 4,677 | 0,000 |
| | Structural Capital | 0,317 | 0,097 | 0,360 | 3,270 | 0,002 |

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

TANDA BUKTI BEBAS PLAGIASI

Nama : SYAH REZA
NIM : 2017.MM.2.0868
Judul Tesis : Analisis Pengembangan Human Capital Dan
Structural Capital Terhadap Kinerja Organisasi
Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil
Kota Parepare

Setelah dilakukan pegujian secara manual Tesis tersebut pada tanggal 12 Mei 2020 maka Tesis diatas dinyatakan bebas dari plagiasi.



Tim Uji Plagiasi

Dr.H.Muhammad Hidayat,SE,.MM

Ketua