

**PENGARUH HUMAN CAPITAL, RELATIONAL CAPITAL
DAN ORGANIZATIONAL CAPITAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA, PEMUDA DAN
OLAH RAGA KABUPATEN TAKALAR**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



School Of Business

Oleh :

**PATMAWATI
2017.MM.2.0632**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

**PENGARUH HUMAN CAPITAL, RELATIONAL CAPITAL
DAN ORGANIZATIONAL CAPITAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA, PEMUDA DAN
OLAH RAGA KABUPATEN TAKALAR**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



School Of Business

Oleh :

**PATMAWATI
2017.MM.2.0632**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH HUMAN CAPITAL, RELATIONAL CAPITAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA, PEMUDA
DAN OLAHRAGA KABUPATEN TAKALAR**

Oleh:

**PATMAWATI
2017.MM.2.0632**

Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada tanggal 1 Oktober 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Ketua,

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

Anggota,

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

School Of Business

Mengetahui :

**Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,**

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

**Ketua Program Studi
Magister Manajemen,**

Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.

HALAMAN IDENTITAS

MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

PENGARUH HUMAN CAPITAL, RELATIONAL CAPITAL DAN ORGANIZATIONAL CAPITAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA, PEMUDA DAN OLAH RAGA KABUPATEN TAKALAR.

Nama Mahasiswa : Patmawati.
NIM : 2017MM20632
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

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 : Prof, Dr.Hj. Masdar Mas'ud, SE. M.Si.
Dosen Penguji 2 : Dr. Mukhtar Hamzah, SE, M.M.
Tanggal Ujian : 01 Oktober 2020
SK Penguji Nomor : 031/SK/PPS/STIE-NI/IV/2020

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, 01 Oktober 2020

Mahasiswa Ybs,



PATMAWATI

NIM: 2017.MM.2.0632

ABSTRAK

Patmawati. 2020. Pengaruh *Human Capital, Relational Capital* dan *Organizational Capital* terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar, dibimbing oleh H. Saban Echdar dan Maryadi.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui dan menganalisis pengaruh *Human Capital, Relational Capital* dan *Organizational Capital* terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Human Capital, Relational Capital* dan *Organizational Capital* secara simultan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar (3) mengetahui dan menganalisis variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampel jenuh, dengan menentukan seluruh populasi yaitu 43 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: Secara parsial *human, Relational Capital* dan *Organizational capital* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar. Ini berarti bahwa semakin baik *human capital, relational capital* dan *Organizational capital*, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel *human capital, relational capital* dan *Organizational capital* berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) yang berarti bahwa peningkatan *human, relational capital* dan *Organizational capital* akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Kata kunci: *human capital, Relational Capital* dan *organizational capital* kinerja pegawai



ABSTRACT

Patmawati. 2020. *The Effect of Human Capital, Relational Capital and Organizational Capital on Employee Performance at the Takalar District Tourism, Youth and Sports Office, supervised by H. Saban Echdar and Maryadi.*

This study aims to (1) identify and analyze the influence of Human Capital, Relational Capital and Organizational Capital on employee performance at the Office of Tourism, Youth and Sports of Takalar Regency (2) To identify and analyze the effect of Human Capital, Relational Capital and Organizational Capital simultaneously on Employee performance at the Office of Tourism, Youth and Sports of Takalar Regency (3) knows and analyzes which variable has the most dominant influence on employee performance at the Office of Tourism, Youth and Sports of Takalar Regency.

This research was conducted at the Takalar District Tourism, Youth and Sports Office. Sampling in this study is a saturated sample, by determining the entire population, namely 43 employees. The data collection methods used were questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study concluded that: Partially human, Relational Capital, relational capital and Organizational capital have a positive and significant effect on the performance of the employees of the Office of Tourism, Youth and Sports of Takalar Regency. This means that the better the human capital, relational capital and organizational capital, the better the employee performance at the Takalar District Tourism, Youth and Sports Office. Simultaneously, it shows that the variables of human capital, relational capital and organizational capital have an effect on employee performance (Y), which means that an increase in human, relational capital and organizational capital will affect employee performance improvement.

Keywords: *human capital, relational capital and organizational capital
employee performance*



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Segala puji dan Syukur kehadirat Allah SWT, adalah ungkapan pertama yang penulis dapat ucapkan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik. Tesis ini disusun sebagai tugas akhir dan syarat guna memperoleh derajat Magister pada Program Studi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia yang berjudul: “Pengaruh *Human Capital, Dan Structur Capital* Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Pariwisata , Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar ”.

Salam dan Shalawat senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah S. A.W, beserta keluarganya, para sahabat, dan pengikut setianya hingga akhir zaman.

Berkenaan dengan penulisan Tesis ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Keluarga tercinta pertama kepada Suami BRIPKA ISWAN A., yang selalu mendampingi membantu selama proses penyusunan & penelitian ini, kepada anak – anakku M. Rafi Al Fattah , M. Rifat Nur Daffa dan Refa Nadirah Azzahra Insha Allah kelak semuanya menjadi anak anak soleh solehaku yang cerdas dan berakhlak baik, kedua orangtua kami Bpk Taufiq .S. Larambe & Ibu St. Samnah serta Bpk H. Arifuddin Lurang & Ibu Hj. Intang yang selalu mendukung dan mendo’akan selama ini, serta seluruh keluarga. terimakasih kepada Bapak Prof. Dr. H. Saban Echdar , SE, M,Si selaku pembimbing I dan Dr. Maryadi, S.E., M.M selaku pembimbing II yang dengan sabar dan perhatian dalam memberikan bimbingan, petunjuk, kritik dan saran serta bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan Tesis ini. Penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya untuk bantuan dan dukungan dari banyak pihak atas selesainya penyusunan maupun penyajian Tesis ini, kepada:

1. Dr. H. Mashur Rasak, S.E., M.M, Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar, Hormat yang mendalam dan terima kasih tak terhingga atas segala arahan, motivasi, bimbingan dan nasehat baik pada saat memberikan materi kuliah maupun pada saat proses penyelesaian studi ini.

2. Dr. Maryadi, S.E., M.M, Direktur PPS STIE Nobel Indonesia Makassar yang memberikan kesempatan di dalam menempuh pendidikan di Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si, selaku Asisten Direktur I, atas bimbingan, arahan dan motivasi yang diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan di PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si Selaku Ketua Prodi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar dengan cermat, penuh perhatian memberikan motivasi untuk tetap bersemangat dalam menyelesaikan studi ini.
5. Bapak/Ibu Dosen dan staff yang telah mengajar dan membina mahasiswa selama proses perkuliahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini.
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia, atas kebersamaan yang dilalui bersama penuh suka cita.
7. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis berharap Tesis ini dapat dikembangkan sebagai dasar bagi peneliti-peneliti berikutnya dalam bidang penelitian manajemen. Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih belum sempurna. Oleh sebab itu, penulis dengan senang hati, menerima segala bentuk kritik maupun saran yang sifatnya membangun. Semoga Tesis ini bermanfaat bagi semua pihak.

Makassar, 1 Oktober 2020

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM	i
PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN IDENTITAS	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
2.1 Rumusan Masalah	7
3.1 Tujuan Penelitian	8
4.1 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.2 Human Capital (Modal Manusia)	13
2.3 Relational Capital	14
2.4 Structural Capital/Organizational Capital (Modal Organisasi)	15
2.5 Pengukuran Intelektual Capital	17
2.6 <i>Value Added Intellectual Coefficient (VAIC)</i>	18
2.7 <i>Value Added of Capital Employed (VACA)</i>	19
2.8 Kinerja Organisasi/Pegawai	20
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	35

	3.1	Kerangka Konseptual	36
	3.2	Hipotesis Penelitian	38
	3.3	Definisi Operasional dan Pengukuran Variable	39
BAB IV		METODE PENELITIAN	42
	4.1	Pendekatan Penelitian	42
	4.2	Lokasi dan Waktu Penelitian	42
	4.3	Jenis dan Sumber Data	44
	4.4	Teknik Pengumpulan Data	44
	4.5	Populasi dan Sampel	44
	4.6	Metode Analisis Data	45
BAB V		HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
	5.1.1	Deskripsi Obyek Penelitian	49
	5.1.2	Uji Validasi dan Reabilitas	59
	5.1.3	Analisis Regresi Linear Berganda	63
	5.2	Pembahasan	71
BAB VI		SIMPULAN DAN SARAN	78
	6.1	Kesimpulan	
	6.2	Saran	

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1. Distribusi responden Menurut Jenis Kelamin	50
Tabel 5.2. Distribusi responden menurut kelompok umur	51
Tabel 5.3. Distribusi responden menurut masa kerja.....	52
Tabel 5.4. Distribusi responden berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	53
Tabel 5.5. Tanggapan Responden terhadap Variabel <i>Human Capital</i>	54
Tabel 5.6. Tanggapan Responden terhadap Variabel <i>Relational Capital</i>	55
Tabel 5.7. TanggaPan terhadap variabel <i>Organizational Capital</i>	57
Tabel 5.8. Tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Organisasi	58
Tabel 5.9. Hasil analisis Uji Validitas	60
Tabel 5.10. Hasil analisis Uji Reabilitas.....	62
Tabel 5.11. Hasil uji regresi linier berganda... ..	65
Tabel 5.12. Hasil uji multikolinearitas	80
Tabel 5.13. Hasil uji autokorelasi.....	82
Tabel 5.14. Hasil uji t.....	84
Tabel 5.15. Hasil uji F.....	88
Tabel 5.16. Hasil uji beta.....	90
Tabel 5.17. Hasil uji determinasi	90

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Konsep Penelitian	
35	
Gambar 5.1. Grafik <i>scatter plot</i>	81
Gambar 5.2. Uji normalitas.....	83

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. SURAT IZIN PENELITIAN

LAMPIRAN 2. KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 3. DATA RESPONDEN

LAMPIRAN 4. HASIL PENGOLAHAN DATA PENELITIAN

1. *Tabulasi Data Penelitian*
2. *Hasil Tanggapan Responden*
3. *Uji Validitas*
4. *Uji Reliabilitas*
5. *Uji Asumsi Klasik*
6. *Uji Regresi Berganda*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lain, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap faktor produksi lain seperti mesin, modal dan material. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai.

Penataan sumberdaya tersebut perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui peningkatan kedisiplinan pegawai. Disiplin merupakan salah satu faktor penentu kinerja. Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan organisasi berupa ketaatan terhadap peraturan,kepatuhan terhadap perintah kedinasan, ketaatan terhadap jam kerja, kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana kantor, serta selalu bekerja sesuai prosedur (Timpe, 2010:403).

Tugas pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar merupakan tugas dan tanggung jawab yang harus di lakukan dengan baik sehingga membutuhkan

pengetahuan dan strategi yang baik melalui pendekatan manajemen modal manusia atau *Human Capital Management*.

Faktor penting yang harus diperhatikan oleh pegawai yang efektif, mutlak dibutuhkan *intellectual capital*. Istilah *Intellectual Capital* memiliki arti lebih dari sekedar kecerdasan (*intellect*) yang dimiliki oleh organisasi, dimana *Intellectual Capital* merupakan sebuah proses ideologis untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi (Bontis dalam Ivan Giovanni Hermanus dan Evelyn, 2013). *Intellectual Capital* (modal intelektual) adalah proses penciptaan nilai melalui pengetahuan dan informasi yang diaplikasikan pada pekerjaan (Williams dalam Damar Asih Dwi Rachmawati, 2019). Sifat dari *Intellectual Capital* tidak sama dengan aset yang dikenal pada umumnya karena sifat dari *Intellectual Capital* adalah tidak berwujud (Marr dan Schiuma dalam Cecilya Gunawan dan Yuliatani Tan, 2010).

Intellectual capital memainkan peran penting dalam meningkatkan kemampuan perusahaan atau organisasi dalam menciptakan *competitive advantage* (keunggulan kompetitif). Salah satu pendekatan yang digunakan dalam penilaian dan pengukuran *intangible assets* tersebut adalah *human capital*, *relational capital*, dan *organizational capital* yang telah menjadi fokus perhatian dalam berbagai bidang, baik manajemen, teknologi informasi, sosiologi, maupun akuntansi. Munculnya “*new economy*”, yang secara prinsip didorong oleh perkembangan teknologi informasi dan ilmu pengetahuan, juga telah memicu tumbuhnya minat dalam *human capital*, *relational capital*, dan *organizational capital* (Petty dan Guthrie, 2008; Bontis, 2008). Salah satu area yang menarik perhatian baik

akademisi maupun praktisi adalah yang terkait dengan kegunaan *human capital*, *relational capital*, dan *organizational capital* sebagai salah satu *instrument* untuk menentukan nilai organisasi. Hal ini telah menjadi isu yang berkepanjangan, dimana beberapa penulis menyatakan bahwa manajemen dan sistem pelaporan yang telah mapan selama ini secara berkelanjutan kehilangan relevansinya karena tidak mampu menyajikan informasi yang esensial bagi eksekutif untuk mengelola proses yang berbasis pengetahuan (*knowledge-based processes*) dan *intangible resources* (Bornemann dan Leitner, 2002).

Agar kinerja pegawai pemerintah dapat berjalan efektif, mutlak dibutuhkan *intellectual capital*. Istilah *Intellectual Capital* memiliki arti lebih dari sekedar kecerdasan (*intellect*) yang dimiliki oleh organisasi, dimana *Intellectual Capital* merupakan sebuah proses ideologis untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi (Bontis dalam Ivan Giovanni Hermanus dan Evelyn, 2013). *Intellectual Capital* (modal intelektual) adalah proses penciptaan nilai melalui pengetahuan dan informasi yang diaplikasikan pada pekerjaan (Williams dalam Damar Asih Dwi Rachmawati, 2012: 36). Sifat dari *Intellectual Capital* tidak sama dengan aset yang dikenal pada umumnya karena sifat dari *Intellectual Capital* adalah tidak berwujud (Marr dan Schiuma dalam Cecilya Gunawan dan Yuliawati Tan, 2013).

Fenomena *intellectual capital* di Indonesia mulai berkembang setelah munculnya PSAK No. 19 revisi 2000 tentang aktiva tidak berwujud. Menurut PSAK No. 19, aktiva tidak berwujud adalah aktiva *non moneter* yang dapat diidentifikasi dan tidak mempunyai wujud fisik serta dimiliki untuk digunakan dalam menghasilkan atau menyerahkan barang atau jasa, disewakan kepada pihak lainnya, atau untuk tujuan *administrative* (Ikatan Akuntan Indonesia, 2009).

Intellectual capital memainkan peran penting dalam meningkatkan kemampuan perusahaan atau organisasi dalam menciptakan *competitive advantage* (keunggulan kompetitif). Salah satu pendekatan yang digunakan dalam penilaian dan pengukuran *intangible asset* tersebut adalah *human capital*, *relational capital*, dan *organizational capital* yang telah menjadi fokus perhatian dalam berbagai bidang, baik manajemen, teknologi informasi, sosiologi, maupun akuntansi (Petty dan Guthrie, 2000; Sullivan dan Sullivan, 2000). Munculnya “*new economy*”, yang secara prinsip didorong oleh perkembangan teknologi informasi dan ilmu pengetahuan, juga telah memicu tumbuhnya minat dalam *human capital*, *relational capital*, dan *organizational capital* (Petty dan Guthrie, 2000; Bontis, 2001). Salah satu area yang menarik perhatian baik akademisi maupun praktisi adalah yang terkait dengan kegunaan *human capital*, *relational capital*, dan *organizational capital* sebagai salah satu *instrument* untuk menentukan nilai organisasi (Edvinsson dan Malone, 1997; Sveiby, 2001). Hal ini telah menjadi isu yang berkepanjangan, dimana beberapa penulis menyatakan bahwa manajemen dan sistem pelaporan yang telah mapan selama ini secara berkelanjutan kehilangan relevansinya karena tidak mampu menyajikan informasi yang esensial bagi eksekutif untuk mengelola proses yang berbasis pengetahuan (*knowledge-based processes*) dan *intangible resources* (Bornemann dan Leitner, 2002).

Sektor Pariwisata merupakan sektor yang potensial untuk dikembangkan sebagai salah satu sumber pendapatan daerah. Program pengembangan dan pendayagunaan sumber daya dan potensi pariwisata daerah diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pembangunan ekonomi. Kedatangan wisatawan pada suatu Daerah Tujuan Wisata (DTW) telah memberikan kemakmuran dan

kesejahteraan bagi penduduk setempat. Seperti halnya dengan sektor lainnya, pariwisata juga berpengaruh terhadap perekonomian di suatu daerah atau negara tujuan wisata. Besar kecilnya pengaruh itu berbeda antara satu daerah dan daerah lainnya atau antara suatu Negara dengan negara lainnya (Sammeng 2001). Menurut Salah Wahab (Salah, 2003) dalam bukunya "Tourism Management" pariwisata adalah salah satu jenis industri baru yang mampu menghasilkan pertumbuhan ekonomi yang cepat dalam penyediaan lapangan kerja, standar hidup serta menstimulasi sektor-sektor produktivitas lainnya.

Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kab. Takalar dibentuk berdasarkan peraturan Pemerintah Daerah Kabupaten Takalar Nomor 02 Tahun 2019 tentang perangkat daerah kemudian dijabarkan dalam peraturan Bupati Takalar Nomor 02 Tahun 2019 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga di pimpin oleh Kepala Dinas yang mempunyai tugas pokok membantu Bupati melaksanakan urusan Pemerintahan di bidang Pariwisata, Ekonomi Kreatif, Kepemudaan, dan Keolahragaan Daerah Kab. Takalar mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Pengembangan sektor Pariwisata, Pemuda dan Olahraga.

Berdasarkan tugas dan fungsi dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Daerah Kab. Takalar, permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan pelayanan SKPD dapat berasal dari beberapa unsur, sebagai berikut :

- a. Sarana dan Prasarana yang Belum Memadai

- b. SDM yang menguasai bidang pariwisata masih terbatas
- c. Akses promosi yang belum memadai
- d. Belum adanya koordinasi yang baik antara pemerintah dan para pelaku pariwisata
- e. Terkait dengan regulasi, belum adanya PERDA atau PERBUP tentang TDUP bagi pelaku wisata
- f. Arah pembangunan Pariwisata Daerah yang belum jelas
- g. Kesadaran masyarakat tentang pariwisata yang masih kurang yang menyebabkan perkembangan pariwisata jalan ditempat
- h. Belum terbinanya seluruh Organisasi Pemuda yang aktif di kabupaten Takalar.
- i. Belum terpenuhinya seluruh wirausaha olahraga yang ada di kabupaten Takalar.
- j. Belum terbinanya seluruh cabang olahraga yang ada di kabupaten Takalar.
- k. Belum terbinanya seluruh pelatih yang bersertifikat yang ada dikabupaten Takalar.
- l. Belum terbinanya seluruh atlit pelajar muda yang ada dikabupaten Takalar.
- m. Belum terbinanya seluruh atlet prestasi yang ada dikabupaten Takalar.

serta adapula tambahan kegiatan yang tidak termasuk dalam draft kegiatan dinas pariwisata, pemuda dan olahraga yaitu mengelolah PAD diantaranya pajak Hotel, pajak Rumah Makan, dan Pajak Hiburan. Pelimpahan tugas dari dinas pendapatan daerah yang sekarang telah dilebur menjadi bidang Pajak pada dinas

pengelolaan keuangan daerah, disini dinas hanya dituntut mengelolah PADnya tanpa ada anggaran ataupun intensif untuk petugas pemungut pajak.

Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar sendiri belum mempunyai gedung kantor sendiri dan system kelebagaannya sering berubah – ubah serta terlalu seringnya terjadi mutase pegawai sehingga tidak kinerja pegawai tidak ada yang maksimal.

Bertitik tolak dari landasan berpikir inilah, maka judul penelitian yang akan diajukan adalah **Pengaruh *Human Capital, Relational Capital, Dan Organizational Capital* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomenadan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitianiniadalah :

1. Apakah *Human Capital, Relational Capital, dan Organizational Capital* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar
2. Apakah *Human Capital, Relational Capital, dan Organizational Capital* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar?
3. Apakah *Human Capital* memiliki berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Human Capital*, *Relational Capital*, dan *Organizational Capital* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Human Capital*, *Relational Capital*, dan *Organizational Capital* secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Human Capital* sebagai variabel yang paling dominan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapapihak, antaralain:

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek di dunia kerja.

Hasil dari penelitian ini diharapkan juga dapat dijadikan masukan bagi instansi terkait terutama bagi pimpinan dan Pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar guna mengetahui pentingnya *Human Capital*, *Relational Capital*, dan *Organizational Capital* dalam hubungannya dengan peningkatan kinerja organisasi.

2. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *Human Capital*, *Relational Capital*, dan *Organizational Capital* terhadap kinerja organisasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

1. Hamdani (2008) melakukan penelitian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Variabel penelitian yang digunakan terdiri dari Organisasional capital, budaya organisasi sebagai variable independent, sedangkan variabel dependent adalah pengembangan karier. Hasil pengujian dengan menggunakan model analisis regresi berganda menunjukkan bahwa ada organisasional capital dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Divianto, (2010), penelitian dengan judul **Pengaruh Faktor-Faktor *Intellectual Capital (Human Capital, Structural Capital Dan Customer Capital) Terhadap Business Performance (Survey Pada Perusahaan Swasta Di Palembang)***. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor intellectual capital: human capital, modal pelanggan dan modal struktural terhadap kinerja usaha sebagai uji teori dan model Bontis et. Al. (non moneter), dengan perusahaan swasta yang disurvei di kota Palembang. Pentingnya modal intelektual saat ini mengingat perusahaan telah mulai mempertimbangkan modal intelektual untuk membedakan aset-aset perusahaan yang tidak berwujud dan terlahir di mana aset tidak hanya diperoleh dengan mengeluarkan sejumlah uang tetapi juga dapat digunakan dan menghasilkan keuntungan. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 pemilik perusahaan swasta yaitu sektor jasa, dan jasa

perdagangan, perdagangan, dan manufaktur. Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas tersebut, ada 2 variabel yang memberikan kontribusi signifikan dan positif terhadap variabel human capital dan modal pelanggan, variabel modal struktural sedangkan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja usaha perusahaan swasta di Kota Palembang.

3. Sundari, (2017), penelitian dengan judul **Pengukuran Kinerja Organisasi Dengan Wawasan Tujuan Organisasi**. Pengukuran kinerja sangat diperlukan untuk mengevaluasi apakah strategi perusahaan telah dijalankan dengan baik melalui program-programnya dari level strategis sampai ke level operasional. *Balanced scorecard* merupakan salah satu metode yang banyak digunakan untuk mensinkronkan program dan kegiatan perusahaan dengan visi dan strategi organisasi, meningkatkan komunikasi internal dan eksternal dan memantau kinerja organisasi. Pada prinsipnya, *Balanced Scorecard* adalah konsep yang merupakan penerjemahan strategi dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan dalam jangka panjang, yang kemudian diukur dan dimonitor secara berkelanjutan. Metode *Balanced Scorecard* menyediakan metode pengukuran kinerja yang mengkombinasikan pengukuran tradisional yang menggunakan parameter finansial dengan pengukuran yang bersifat non-finansial secara seimbang, dengan menggunakan empat perspektif, yaitu : perspektif finansial, pelanggan, proses bisnis internal, serta pertumbuhan dan pembelajaran.

4. Roos., (2007), penelitian dengan judul *Intellectual Capital And Performance Indicators: Taiwanese Healthcare Sector*. Tujuan penelitian, sementara perspektif intellectual capital telah banyak diterapkan pada penelitian di industri pengetahuan intensif, perhatian kurang diberikan pada sektor kesehatan. Studi eksplorasi ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana rumah sakit memandang pentingnya modal intelektual dan kinerja di sektor kesehatan. Ini mengidentifikasi unsur dan kepentingan relatif dari modal intelektual dan pengukuran kinerja di industri perawatan kesehatan Taiwan. Desain / metodologi / pendekatan - Penelitian ini dilaksanakan dengan proses pengembangan yang terdiri dari empat tahap: pembangkitan elemen kritis; review ahli dan perseptual penilaian unsur; pengumpulan data; dan analisis data. Studi ini mengembangkan daftar awal dengan elemen IC rinci dan indikator kinerja yang berasal dari tinjauan dan praktik literatur. Kuesioner disempurnakan dengan review ahli. Studi percontohan mengumpulkan data dari 30 manajer kesehatan. Temuan - Unsur-unsur modal intelektual kritis dan indikator kinerja yang dianggap penting untuk praktik manajemen kinerja di industri rumah sakit Taiwan telah diidentifikasi. Mereka mengungkapkan kepentingan relatif dan peringkat ibu kota manusia, organisasi dan relasional, dan indikator kinerja. Implikasi Praktis - Dengan menggunakan intellectual capital navigator (ICN) dan Plot Effects, studi ini menganalisis transformasi sumber daya dan pengaruh sumber daya antara modal manusia, organisasi dan relasional. Studi ini menyoroti lima isu penting.

Buatkan matrix prbandingan

2.2. *Human Capital* (modal manusia)

Human Capital merupakan *lifeblood* dalam modal intelektual. Disinilah sumber *innovation* dan *improvement*, tetapi merupakan komponen yang sulit untuk diukur. *Human capital* mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut. *Human capital* akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya. Modal Manusia atau *Human Capital* adalah unsur yang paling penting dari *Intellectual Capital*, karena merupakan daya saing bagi perusahaan (Christa, 2013). *Human Capital* menjadi sumber daya yang paling penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya ini merupakan sumber daya yang utama dalam proses produksi perusahaan, dimana *Human Capital* dapat mendukung terciptanya modal struktural (*structural capital*) dan modal hubungan (*relational capital*) yang menjadi inti dari kekayaan intelektual (Suhendah, 2012). *Human Capital* mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut.

Human Capital meliputi pengetahuan dari masing-masing individu di suatu organisasi yang ada pada pegawainya (Bontis dkk dalam Suhendah, 2012). Pengetahuan tersebut berasal dari indikator-indikator *human capital* seperti: *personality, skill, experience, commitment, dan education* (Divianto, 2010).

Human capital adalah unsur yang sangat penting dari modal intelektual, karena dapat menciptakan daya saing bagi organisasi/perusahaan. Secara operasional didefinisikan sebagai kemampuan yang dimiliki setiap anggota

organisasi untuk digunakan dalam proses penciptaan aset intelektual (Sangkala., 2006). Karenanya, *human capital* memiliki peran sangat urgen sebagai komponen kunci yang mempengaruhi tinggi-rendahnya tingkat kinerja sebuah organisasi/perusahaan.

Human capital memiliki daya dorong yang kuat guna perbaikan produktivitas individual karyawan, sekaligus meningkatkan kinerja perusahaan melalui kemampuan sumber daya manusia (SDM) mengkomunikasikan pengetahuan (*soft skills*), terampil dan profesional dalam bekerja dan mampu membangun nilai relasional berkesinambungan dalam bentuk kemitraan antara perusahaan sebagai *stakeholder* internal dan pelanggan sebagai *stakeholder* eksternal (Usup R. C., 2011).

2.3. *Relational Capital*

Relational Capital merupakan hubungan yang harmonis atau *association network* yang dimiliki oleh perusahaan dengan para mitranya, baik yang berasal dari para pemasok yang handal dan berkualitas, berasal dari pelanggan yang loyal dan merasa puas akan pelayanan perusahaan yang bersangkutan, berasal dari hubungan perusahaan dengan pemerintah maupun dengan masyarakat sekitar (Pardede dalam Arifah dan Medyawati, 2011).

Selain itu, *Relational Capital* juga diartikan sebagai pengetahuan yang dikumpulkan oleh perusahaan sebagai hasil dari pertukaran pengetahuan dengan pihak ketiga dan potensi akumulasi pengetahuan masa depan sebagai hasil dari pertukaran tersebut (Pablos dalam Ramanda dan Muchtar, 2014).

Elemen ini merupakan komponen modal intelektual yang memberikan nilai secara nyata. *Relational Capital* merupakan hubungan yang harmonis / *association network* yang dimiliki oleh perusahaan dengan para mitranya. *Relational Capital* dapat muncul dari berbagai bagian diluar lingkungan perusahaan yang dapat menambah nilai bagi perusahaan tersebut. Edvinsson seperti yang dikutip oleh (Brinker, 2000; Sawarjuno dan Kadir, 2003) menyarankan pengukuran beberapa hal berikut ini yang terdapat dalam modal pelanggan, yaitu:

- a. *Customer Profile*
- b. *Customer Duration*
- c. *Customer Role*
- d. *Customer Support*
- e. *Customer Success*

Tema utama dari *Relational Capital* adalah tingkat saling percaya, rasa hormat dan persahabatan yang timbul dari interaksi yang erat antara mitra internal dan eksternal (Kale et al dalam Ramanda dan Muchtar, 2014). Indikator-indikator *relational capital* terdiri dari: *stakeholders relation, corporate reputation, distribution channel, environmental activities, dan social networks* (Marr dan CIMA dalam Hariyanto dan Hermawan, 2015).

2.4. *Organizational/Structur Capital* (modal organisasi/struktur)

Organizationanl Capital merupakan kemampuan organisasi atau perusahaan dalam memenuhi proses rutinitas perusahaan dan strukturnya yang mendukung usaha karyawan untuk menghasilkan kinerja intelektual yang optimal serta kinerja bisnis secara keseluruhan. *Organizational Capital* adalah sarana dan prasarana

yang mendukung karyawan untuk menciptakan kinerja yang optimum, meliputi kemampuan organisasi menjangkau pasar, *hardware, software, database*, struktur organisasi, *patent, trademark*, dan segala kemampuan organisasi untuk mendukung produktivitas karyawan (Bontis dalam Suhendah, 2012).

Organizational Capital sebagai mediator dan fasilitator pemberdayaan *human capital* melalui sebuah proses transformasi pengetahuan-pengetahuan nilai (*value creation*) yang memiliki kemampuan signifikan mempengaruhi peningkatan kinerja individual karyawan sehingga mampu mencapai kinerja efektif, dengan asumsi bahwa ketersediaan infrastruktur dan pembiayaan mendukung (Christa, 2013). Apabila seseorang memiliki tingkat intelegensi yang tinggi, namun organisasi memiliki sistem dan prosedur yang buruk maka modal intelektual yang dimiliki secara keseluruhan tidak dapat mencapai kinerja secara optimal dan potensi yang ada tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal, sedangkan sebuah organisasi dengan modal struktural yang kuat akan memiliki budaya yang mendukung dan memungkinkan individu untuk mencoba banyak hal, juga untuk gagal, belajar dan untuk mencobanya lagi (Bontis dalam Hariyanto dan Hermawan, 2015).

Adapun indikator-indikator *Organizational/structural capital* yang terdiri dari: *management processes, information-technology system, organization routines, corporate procedure*, dan *corporate culture* (IFAC dan CIMA dalam Hariyanto dan Hermawan, 2015).

Organizational/Structural capital adalah bagian penting lainnya dari komponen utama modal intelektual (*IC*), karena memberi kemungkinan kepada *human capital* (SDM strategis) untuk lebih produktif, lebih inovatif dan lebih cerdas dalam mengkreasi nilai sebagai kompetensi inti bagi organisasi atau

perusahaan. Secara operasional *structural/organizational capital* didefinisikan sebagai kemampuan sumber daya internal (fisik) yang dimiliki organisasi, memfasilitasi aktivitas prosestransformasi pengetahuan individual karyawan dalam proses penciptaan nilai.

Organizational/Structural capital sebagai mediator dan fasilitator pemberdayaan *human capital* (SDM strategik) melalui sebuah proses transformasi pengetahuan-penciptaan nilai (*value creation*), memiliki kemampuan signifikan mempengaruhi peningkatan kinerja individual karyawan (SDMS) sehingga mampu mencapai kinerja efektif, dengan asumsi bahwa ketersediaan infrastruktur dan pembiayaan mendukung (Usup R. C., 2011).

2.5. Pengukuran *Intellectual Capital*

Metode pengukuran *intellectual capital* dapat dikelompokkan ke dalam dua kategori, yaitu pengukuran *non monetary* dan pengukuran *monetary* (Tan, 2007 dalam Ulum, 2009). Menurut *Comissioner Wallman* disebutkan bahwa ada tiga metode yang dapat digunakan dalam bidang akuntansi guna mengukur dan melaporkan *intellectual capital* perusahaan (Suwarjuwono, 2003). (Abdolmohammadi, 1999; Ulum, 2009) menjelaskan ketiga metode ini dibagi ke dalam dua kelompok pengukuran yaitu metode pengukuran secara langsung (*direct intellectual capital methods*) dan tidak langsung (*indirect methods*). Penjelasannya sebagai berikut :

1. *Indirect methods*. Metode ini menggunakan laporan keuangan. Metode-metode yang termasuk dalam kelompok ini adalah :

- a. Metode yang menggunakan konsep *Return On Asset (ROA)*. Metode ini menghitung kelebihan return dari *tangible assets* milik perusahaan dan menganggapnya sebagai *intangible assets* untuk dihitung sebagai *intellectual capital*
 - b. Metode *Market Capitalization Method (MCM)* yang memerlukan penyesuaian atas inflasi dan *replecement cost*. Metode ini melaporkan kelebihan kapitalisasi pasar perusahaan atas *stockholders equity* sebagai nilai *intellectual capital*.
2. *Direct Intellectual Capital (DIC) methods*. Metode ini langsung menuju ke komponen *intellectual capital*. Contohnya, (Brooking, 1996) mengklasifikasikan *intellectual capital* menjadi empat kategori :
- a. *Market assets* (misalnya merk, loyalitas konsumen)
 - b. *Intellectual property assets* (misalnya paten, rahasia dagang)
 - c. *Human-centered assets* (misalnya pendidikan, penguasaan pekerjaan)
 - d. *Infrastructure assets* (misalnya filosofi manajemen, budaya perusahaan)

Kuantifikasi komponen-komponen ini ke dalam unit moneter cukup sulit karena harus mencakup berbagai satuan yang berbeda, nilai mata uang, serta rasio lainnya.

2.6. Value Added Intellectual Coefficient (VAIC)

Value Added Intellectual Coefficient (VAIC) adalah sebuah metode yang dikembangkan oleh Pulic (1998, 1999, 2000), VAIC merupakan alat untuk mengukur kinerja *intellectual capital* perusahaan. Model ini relatif mudah dan sangat mungkin untuk dilakukan karena dikonstruksikan dari akun-akun dalam

laporan keuangan (neraca, laporan laba rugi). Perhitungannya dimulaidengan kemampuan perusahaan untuk menciptakan *value added* (VA).

VA adalah indikator paling obyektif untuk menilai keberhasilan bisnis dan menunjukkan kemampuan perusahaan dalam menciptakan nilai (*value creation*). *Value added* didapat dari selisih antara output dan input.

Nilai *output* (OUT) adalah *revenue* dan mencakup seluruh produk dan jasa yang dihasilkan perusahaan untuk dijual, sedangkan *input* (IN) meliputi seluruh beban yang digunakan perusahaan untuk memproduksi barang atau jasa dalam rangka menghasilkan *revenue*. Namun, yang perlu diingat adalah bahwa beban karyawan tidak termasuk dalam IN. Beban karyawan tidak termasuk dalam IN karena karyawan berperan penting dalam proses penciptaan nilai.

2.7. Value added of Capital Employed (VACA)

Value Added of Capital Employed (VACA) adalah indikator untuk VA

yang diciptakan oleh satu unit dari *physical capital*. Pulic (1998) mengasumsikan bahwa jika 1 unit dari CE (*Capital Employed*) menghasilkan return yang lebih besar daripada perusahaan yang lain, maka berarti perusahaan tersebut lebih baik dalam memanfaatkan CE-nya

1. *Value Added Human Capital* (VAHU)

Value Added Human Capital (VAHU) menunjukkan berapa banyak VA dapat dihasilkan dengan dana yang dikeluarkan untuk tenaga kerja

2. *Structural Capital Value Added* (STVA)

Structural Capital Value Added (STVA) menunjukkan kontribusi *structural capital* (SC) dalam penciptaan nilai. STVA mengukur jumlah SC yang dibutuhkan untuk menghasilkan 1 rupiah dari VA dan merupakan indikasi bagaimana keberhasilan SC dalam penciptaan nilai.

2.8. Kinerja Organisasi/Karyawan

2.8.1. Pengertian Organisasi

Istilah Organisasi secara etimologis berasal dari kata organon atau dalam bahasa Yunani yang berarti alat, tools. Desain organisasi (*organizational design*) merupakan proses memilih dan mengimplementasikan struktur yang terbaik untuk mengelola sumber-sumber untuk mencapai tujuan.

Organisasi adalah wadah (wahana) kegiatan daripada orang-orang yang berkerjasama dalam usaha untuk mencapai tujuan. Dalam wadah kegiatan itu setiap orang harus jelas tugasnya, wewenang dan tanggung jawabnya, hubungan dan tatakerjanya. Organisasi bersifat statis, karena sekedar hanya melihat kepada strukturnya. Sedangkan pengertian organisasi bersifat dinamis dilihat daripada sudut dinamikanya, aktivitas atau tindakan daripada tata hubungan yang terjadi dalam organisasi itu, baik yang bersifat formal maupun yang bersifat informal. Misalnya aktivitas tata hubungan antara atasan dan bawahan. Berhasil atau tidaknya tujuan yang akan dicapai dalam organisasi, tergantung sepenuhnya kepada faktor manusianya.

Secara sederhana organisasi dapat diartikan sebagai suatu kesatuan yang merupakan wadah atau sarana untuk mencapai berbagai tujuan atau sasaran organisasi memiliki banyak komponen yang melandasi diantaranya

terdapat banyak orang, tata hubungan kerja, spesialis pekerjaan dan kesadaran rasional dari anggota sesuai dengan kemampuan dan spesialisasi mereka masing-masing.

Berikut akan dikemukakan beberapa pengertian organisasi menurut para ahli. Menurut Robbins (1994) mengatakan, bahwa Organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

Selanjutnya Hasibuan (2011) memberikan pengertian organisasi sebagai berikut: Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu.

Ciri-ciri organisasi dikemukakan Ferland yang dikutip oleh Handayani (1985) sebagai berikut : 1) Adanya suatu kelompok orang yang dapat dikenal, 2) Adanya kegiatan yang berbeda-beda tetapi satu sama lain saling berkaitan (interdependent part) yang merupakan kesatuan usaha / kegiatan, 3) Tiap-tiap anggota memberikan sumbangan usahanya/tenaganya, 4) Adanya kewenangan, koordinasi dan pengawasan, 5) Adanya suatu tujuan Organisasi selain dipandang sebagai wadah kegiatan orang juga dipandang sebagai proses, yaitu menyoroti interaksi diantara orang-orang yang menjadi anggota organisasi. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumberdaya manusia yang saling berinteraksi dan mengembangkan organisasi yang bersangkutan. Organisasi

dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia dalam rangka mengoptimalkan kinerja pegawai tidak terlepas dari pemberdayaan potensi yang ada.

Adapun pengertian Organisasi menurut Weber yang dikutip oleh Thoha dalam bukunya “Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya” (2014) bahwa :Organisasi merupakan suatu batasan-batasan tertentu (boundaries), dengan demikian seseorang yang melakukan hubungan interaksi dengan lainnya tidak atas kemauan sendiri. Mereka dibatasi oleh aturan-aturan tertentu.

James D. Mooney yang dikutip Manullang (2002) organisasi yaitu: Organisasi didefinisikan sebagai berikut Organization is the form of every human association for the attainment of common purpose (Organisasi adalah segala bentuk setiap perserikatan orang-orang untuk mencapai suatu tujuan bersama).

2.8.2. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Prawirosentono, 1999) dalam periode waktu tertentu. Dan terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Kinerja juga diterjemahkan sebagai suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan

visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi (Mahsun, 2009).

Menurut Yuwono et al (2002) pengukuran kinerja adalah tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang terdapat dalam perusahaan atau organisasi. Pengukuran kinerja adalah penentuan secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi dan pengaruhnya berdasarkan sasaran standar dan kinerja (Mulyadi, 2001). Pengukuran kinerja menentukan secara periodik operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawan berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan (Mulyadi, 2001).

Menurut Lynch dan Cross (1993) dalam Yuwono et al (2002) menyebutkan bahwa manfaat sistem pengukuran kinerja organisasi adalah:

- a. Menelusuri kinerja yang menjadi harapan pelanggan sehingga akan membawa organisasi lebih dekat kepada pelanggan dan membuat seluruh komponen personal organisasi terlibat dalam upaya memberi kepuasan kepada pelanggan.
- b. Memotivasi karyawan untuk memberikan pelayanan sebagai bagian dari mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
- c. Mengidentifikasi berbagai macam pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan.
- d. Membuat tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkrit sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi.

Pengukuran kinerja membantu organisasi untuk merefleksikan hasilhasil yang telah dilakukan. Pengukuran kinerja juga mampu membantu organisasi dalam pembelajaran untuk memahami masyarakat yang dilayani demi tercapainya optimalisasi kepuasan masyarakat yang berdampak pada efektifitas tujuan organisasi. Rogers (1994) dalam Mahmudi (2005) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu konstruk yang bersifat multidimensional, pengukurannya juga bervariasi tergantung pada kompleksitas faktor-faktor yang membentuk kinerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor personal/individu yang meliputi : pengetahuan, ketrampilan/skill, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan yang meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
- c. Faktor sistem yang meliputi sistem kerja, fasilitas terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem yang meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja organisasi.
- e. Faktor kontekstual/situasional yang meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.8.3. Pengertian Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi/perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Sedangkan pengertian manajemen kinerja adalah keseluruhan aktivitas yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja individu dan kelompok kerja (*human capital*) dengan dukungan modal organisasi (*structural capital*) meliputi: penyusunan struktur organisasi, pemilihan teknologi dan penyediaan prasarana-sarana kerja (Christa, 2013).

Kinerja organisasi harus dapat diukur. Menurut Kaplan dan Norton (1996) dengan menerapkan teori *balanced scorecard* ke dalam suatu organisasi sebagai suatu kerangka yang akan menggambarkan dan mengkomunikasikan strategi organisasi dengan cara yang konsisten dan penuh wawasan. Karena itu dikatakan olehnya kita tidak mungkin dapat mengharapkan mengimplementasikan suatu strategi jika kita tidak dapat menggambarkan strategi yang hendak dicapai.

Untuk bisa menerapkan suatu strategi organisasi ke dalam tindakan operasional sehari-hari dibutuhkan *new capital investments* yang berupa *new intangible* yang disebut '*intellectual*' assets (Kaplan dan Norton, 1996). Tetapi yang baru itu tidak harus baru melainkan dapat diperoleh melalui pembelajaran (*learning process*). Dengan memahami visi dan misi organisasi, tujuan organisasi dapat ditentukan (Kaplan dan Norton, 1996), menerjemahkan strategi ke dalam kegiatan operasional, memperhitungkan aturan organisasi dan saling bersinergi, setiap individu yang terlibat dalam

organisasi membuat strategi ke dalam tugas sehari-hari, sehingga menjadikan strategi sebagai proses yang berkelanjutan dan upaya tersebut menggerakkan perubahan menyiapkan para eksekutif menjadi pimpinan yang handal.

Suatu organisasi mutlak mempunyai visi (*vision*) dan misi (*mission*), karena ketiganya akan berimplikasi kepada kinerja yang akan tercipta pada level organisasi (Williams, 2002: 32). Beberapa pakar manajemen telah menjelaskan definisi dari visi dan misi sebagai berikut:

Visi, Beberapa definisi tentang visi dapat diuraikan sebagai berikut: Sebuah visi menunjukkan apa yang menjadi tujuan perusahaan di masa depan, visi merupakan peta jangka panjang bagi perusahaan. (Bredrup, 1995: 92). Suatu pernyataan visi menjelaskan apa tujuan organisasi yang diinginkan oleh para manajer masa depan dan bagaimana bentuk organisasi yang seharusnya (Bounds et al, 1994: 218). Suatu visi adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan masa depan yang relatif jauh dimana bisnis telah berkembang dalam kondisikondisi yang terbaik dan sesuai harapan-harapan dan impian-impian organisasi, suatu visi memberikan acuan apa yang akan dicapai dalam bisnis, dan menjadi pedoman pada tingkat ambisi perencana strategik (Karlöf, 1993: 150-151).

Misi, Beberapa definisi tentang misi dapat diuraikan sebagai berikut: Sebuah misi mendefinisikan lingkup kegiatan bisnis yang dijalankan perusahaan. Sebuah misi menjawab pertanyaan: bisnis apa yang harus dijalankan perusahaan. (Bredrup, 1995: 94-95). Misi harus menggambarkan tujuan organisasi saat ini dalam artian apa yang harus dilakukan organisasi

dalam jangka pendek, pertanyaan ini harus memisahkan organisasi dari pertanyaan-pertanyaan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan (Bounds et al, 1994: 218) Misi adalah karakter, identitas dan alasan keberadaan organisasi. Misi dapat dibagi menjadi 4 bagian yang saling berhubungan: tujuan, strategi, standar-standar perilaku dan nilai-nilai. Tujuan menjelaskan mengapa organisasi ada: untuk kepentingan siapa semua upaya dilakukan? (Campbell and Yeung, 1991)

2.8.4. Pengukuran Kinerja Organisasi

Strategi-strategi organisasi yang telah ditetapkan oleh organisasi bertujuan untuk mampu menghasilkan kinerja organisasi yang optimal. Untuk mengetahui seberapa jauh efektifitas penerapan strategi tersebut diperlukan adanya pengukuran kinerja. Menurut Robertson dalam Mahmudi (2010), pengukuran kinerja didefinisikan sebagai suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi akan efisiensi, penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, perbandingan hasil kegiatan dengan target, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Penilaian prestasi kerja menurut Utomo, Tri Widodo W dalam Sami'an (2008) adalah proses untuk mengukur prestasi kerja pegawai berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, dengan cara membandingkan sasaran (hasil kerjanya) dengan persyaratan deskripsi pekerjaan yaitu standar pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu. Standar kerja tersebut dapat dibuat secara kualitatif maupun kuantitatif.

Penilaian kinerja menurut Mondy dan Noe (1993) dalam Sami'an (2008) merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sedangkan Meija, dkk (2004) dalam Sami'an (2008) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang terdiri dari:

- a. Identifikasi, yaitu menentukan faktor-faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan mengacu pada hasil analisa jabatan.
- b. Pengukuran, merupakan inti dari proses sistem penilaian kinerja. Pada proses ini, pihak manajemen menentukan kinerja pegawai yang bagaimana yang termasuk baik dan buruk. Manajemen dalam suatu organisasi harus melakukan perbandingan dengan nilai-nilai standar atau memperbandingkan kinerja antar pegawai yang memiliki kesamaan tugas.
- c. Manajemen, proses ini merupakan tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja. Pihak manajemen harus berorientasi ke masa depan untuk meningkatkan potensi pegawai di organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dilakukan dengan pemberian umpan balik dan pembinaan untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai pengertian pengukuran kinerja, terdapat benang merah yang dapat digunakan untuk menarik kesimpulan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu sistem penilaian secara berkala terhadap kinerja pegawai yang mendukung kesuksesan organisasi atau yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya. Proses

pengukuran dilakukan dengan membandingkan kinerja pegawai terhadap standar yang telah ditetapkan atau memperbandingkan kinerja antar pegawai yang memiliki kesamaan tugas.

Robertson dalam Mahmudi (2010) menyatakan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang atau jasa, kualitas barang atau jasa, perbandingan hasil kerja dengan target dan efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Menurut Niven (2003) terdapat enam konsep pengukuran kinerja organisasi sektor publik dan organisasi non profit, yaitu:

1. Financial Accountability

Adalah pengukuran kinerja organisasi sektor publik yang hanya berfokus pada seberapa besar anggaran yang telah dikeluarkan

2. Program products or output

Adalah pengukuran kinerja organisasi sektor publik bergantung pada jumlah produk atau jasa yang dihasilkan dan berapa jumlah orang yang dilayani.

3. Adherence to standards quality in service delivery

Pengukuran kinerja yang terkonsentrasi pada pelayanan yang mengarah pada ketentuan badan sertifikasi dan akreditasi pemerintah. Badan tersebut juga bertujuan untuk menjaga kualitas dan konsistensi produk/jasa yang mereka berikan.

4. *Participant related measures*

Pengukuran kinerja yang menekankan pentingnya kepastian pemberian pelayanan hanya kepada mereka yang sangat membutuhkan, oleh karena itu organisasi publik akan melakukan penilaian klien atau pelanggan yang akan dilayani berdasarkan status demografinya, sehingga bisa ditentukan mana pelanggan yang layak mendapatkan pelayanan terlebih dahulu.

5. *Key performance indicators*

Pengukuran kinerja berdasarkan pada pembentukan kriteria-kriteria tertentu yang dapat mewakili semua area yang ingin dinilai, untuk kemudia disusun indikator-indikator yang mampu mengukur kriteria tersebut.

6. *Client satisfaction*

Pengukuran kinerja organisasi publik didasarkan pada kepuasan pelanggan atas penyediaan barang atau pelayanan publik. Beberapa faktor utama yang menentukan kepuasan pelanggan yaitu: ketepatan waktu pelayanan, kemudahan untuk mendapat layanan dan kepuasan secara keseluruhan.

Disamping itu, menurut Mahsun (2009) terdapat empat pendekatan pengukuran kinerja yang dapat diaplikasikan pada organisasi sektor publik, yaitu:

1. Analisis anggaran

Adalah pengukuran kinerja yang dilakukan dengan cara membandingkan anggaran pengeluaran dengan realisasinya. Hasil yang diperoleh berupa

selisih lebih (*favourable variance*) atau selisih kurang (*unfavourable variance*). Teknik ini berfokus pada kinerja input yang bersifat finansial dan data yang digunakan adalah data anggaran dan realisasi anggaran. Analisis anggaran ini bersifat analisis kinerja yang tradisional karena tidak melihat keberhasilan program, kinerja instansi pemerintah dikatakan baik jika realisasi pengeluaran anggaran lebih kecil daripada anggarannya dan sebaliknya jika realisasi pengeluaran anggaran lebih besar daripada anggarannya maka kinerja instansi pemerintah tersebut dinilai tidak baik.

2. Analisis rasio laporan keuangan

Berikut dibawah ini beberapa pendapat mengenai definisi analisis laporan keuangan yang dikutip dari Mahsun (2009), antara lain:

- a. Menurut Bernstein (1983), analisis laporan keuangan mencakup penerapan metode dan analisis atas laporan keuangan dan data lainnya untuk melihat dari laporan itu ukuran-ukuran dan hubungan tertentu yang sangat berguna dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Menurut Foster (1986), analisis laporan keuangan adalah mempelajari hubungan-hubungan dalam satu set laporan keuangan pada suatu saat tertentu dan kecenderungan-kecenderungan dari hubungan ini.
- c. Menurut Helferd (1982), analisis laporan keuangan merupakan alat yang digunakan dalam memahami masalah dan peluang yang terdapat dalam laporan keuangan

3. *Balanced scorecard*

Pengukuran kinerja organisasi sektor publik yang berbasis pada aspek finansial dan non finansial yang diterjemahkan dalam empat perspektif kinerja, yaitu perspektif finansial, perspektif kepuasan pelanggan, perspektif proses bisnis internal dan perspektif pertumbuhan/pembelajaran

4. Audit kinerja (*value for money*)

Adalah pengukuran kinerja yang didasarkan pada konsep *value for money* yang merupakan perluasan lingkup dari audit finansial. Indikator pengukuran kinerjanya terdiri dari ekonomi, efisiensi, efektivitas. Pengukuran kinerja ekonomi berkaitan dengan pengukuran seberapa hemat pengeluaran dilakukan dengan cara membandingkan realisasi pengeluaran dengan anggarannya. Efisiensi berhubungan dengan pengukuran seberapa besar daya guna anggaran dengan cara membandingkan realisasi pengeluaran untuk memperoleh pendapatan dengan realisasi pendapatan. Sedangkan efektivitas berkaitan dengan seberapa tepat dalam pencapaian target dengan membandingkan *outcome* dengan *output*.

Mahmudi (2005) dalam Manajemen Kinerja Sektor Publik menyatakan bahwa tujuan pengukuran kinerja adalah:

1. Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi Penilaian kinerja berfungsi sebagai tonggak yang menunjukkan tingkat ketercapaian tujuan dan menunjukkan apakah organisasi berjalan sesuai arah atau menyimpang dari tujuan yang ditetapkan.

2. Menyediakan sarana pembelajaran pegawai. Penilaian kinerja merupakan sarana untuk pembelajaran pegawai tentang bagaimana seharusnya mereka bertindak dan memberikan dasar dalam perubahan perilaku, sikap, ketrampilan atau pengetahuan kerja yang harus dimiliki pegawai untuk mencapai hasil kerja terbaik. Proses penilaian kinerjanya dilakukan melalui refleksi terhadap kinerja masa lalu, evaluasi kinerja saat ini, identifikasi solusi permasalahan kinerja saat ini dan membuat keputusan untuk perbaikan kinerja yang akan datang.
3. Memperbaiki kinerja periode-periode berikutnya. Penerapan penilaian kinerja dalam jangka panjang bertujuan untuk membentuk budaya berprestasi di dalam organisasi dengan menciptakan keadaan dimana setiap orang dalam organisasi dituntut untuk berprestasi. Kinerja saat ini harus lebih baik dari kinerja sebelumnya. Kinerja yang akan datang harus lebih baik daripada sekarang.
4. Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian penghargaan dan hukuman. Organisasi yang berkinerja tinggi berusaha menciptakan sistem penghargaan seperti kenaikan gaji/tunjangan, promosi atau hukuman seperti penundaan promosi atau teguran, yang memiliki hubungan yang jelas dengan pengetahuan, ketrampilan dan kontribusi terhadap kinerja organisasi
5. Memotivasi pegawai. Dengan adanya penilaian kinerja yang dihubungkan dengan manajemen kompensasi, maka pegawai yang berkinerja tinggi atau baik akan memperoleh penghargaan.

Menciptakan akuntabilitas publik. Penilaian kinerja menunjukkan seberapa besar kinerja manajerial dicapai yang menjadi dasar penilaian akuntabilitas. Kinerja tersebut harus diukur dan dilaporkan dalam bentuk laporan kinerja sebagai bahan untuk mengevaluasi kinerja organisasi dan berguna bagi pihak internal maupun eksternal organisasi.

BAB III
KERANGKA KONSEPTUAL, HIPOTESIS PENELITIAN
DAN DEFINISI OPERASIONAL

3.1. Kerangka Konseptual

Intellectual Capital (modal intelektual) didefinisikan sebagai sumber daya berupa material intelektual, pengetahuan dan informasi yang tersedia pada perusahaan atau organisasi yang menghasilkan *asset* bernilai tinggi dan manfaat ekonomi di masa mendatang bagi perusahaan (Stewart dalam Rousilita Suhendah, 2012), atau bisa dikatakan sebagai sebuah kolaboratif otak dan pengemasan pengetahuan yang bermanfaat (Wiwit Hariyanto dan Sigit Hermawan, 2015).

Pada umumnya para peneliti membagi *Intellectual Capital* menjadi tiga komponen, yaitu: *Human Capital (HC)*, *Structural Capital (SC)*, dan *Relational Capital (RC)* (Fernando Pardede dalam Sarrah Arifah dan Henny Medyawati, 2011).

Human Capital meliputi pengetahuan dari masing-masing individu di suatu organisasi yang ada pada pegawainya (Bontis dkk dalam Rousilita Suhendah, 2012). Pengetahuan tersebut berasal dari indikator-indikator *human capital* seperti: *personality, skill, experience, commitment, dan education* (Divianto, 2010). *Human capital* memiliki daya dorong yang kuat guna perbaikan produktivitas individual karyawan, sekaligus meningkatkan kinerja perusahaan melalui kemampuan sumber daya manusia (SDM) mengkomunikasikan pengetahuan (*soft skills*), terampil dan profesional dalam bekerja dan mampu membangun nilai relasional

berkesinambungan dalam bentuk kemitraan antara perusahaan sebagai *stakeholder* internal dan pelanggan sebagai *stakeholder* eksternal (Usup R. C., 2011).

Organizational capital merupakan sarana dan prasarana yang mendukung pegawai untuk menciptakan kinerja yang optimum. Hal ini dikarenakan organisasi dengan keseluruhan *organizational capital* akan memiliki budaya sportif yang memungkinkan individu untuk mencoba hal-hal baru, mempelajarinya, dan siap gagal (Bontis et al., 2000 dalam Astuti, 2004). Selain itu, *organizational capital* merupakan link kritis yang memungkinkan *intellectual capital* diukur pada tingkat analisis organisasional (Bontis et al., 2000 dalam Astuti, 2004). Jika sistem dan prosedur yang dimiliki suatu organisasi untuk menjalankan aktivitas yang baik, maka *intellectual capital* secara keseluruhan akan dapat mencapai potensinya yang paling penuh, sehingga kinerja organisasi yang dicapai juga akan maksimal. Hal tersebut sesuai dengan Bontis (1998), Bontis et al (2000) dan Astuti (2004) dalam Astuti dan Sabeni (2005) yang menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *organizational capital* dengan kinerja organisasi. Jika suatu organisasi mampu mengkodifikasikan pengetahuan perusahaan dan mengembangkan *organizational capital* misalnya menciptakan rutinitas yang baik, budaya organisasi yang baik, maka keunggulan bersaing akan dapat dicapai. Keunggulan tersebut secara relatif akan menghasilkan kinerja pegawai yang lebih tinggi. Berdasarkan *resource based theory*, *intellectual capital* (*organizational capital* salah satu unsur IC) yang dimiliki perusahaan mampu menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja.

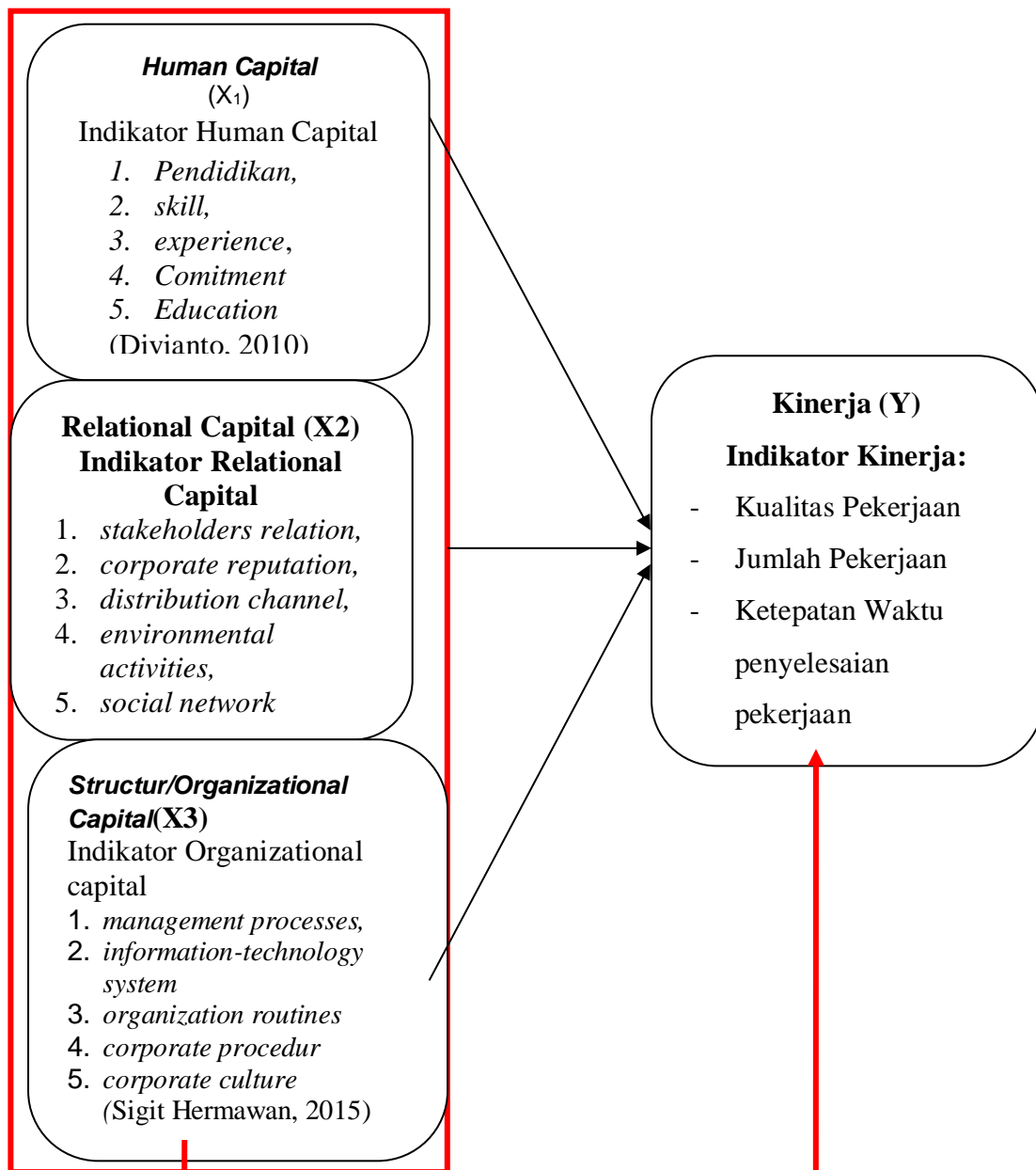
Relational Capital merupakan hubungan yang harmonis atau *association network* yang dimiliki oleh perusahaan dengan para mitranya, baik yang berasal

dari para pemasok yang handal dan berkualitas, berasal dari pelanggan yang loyal dan merasa puas akan pelayanan perusahaan yang bersangkutan, berasal dari hubungan perusahaan dengan pemerintah maupun dengan masyarakat sekitar (Fernando Pardede dalam Sarrah Arifah dan Henny Medyawati, 2011).

Kinerja organisasi/perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Sedangkan pengertian manajemen kinerja adalah keseluruhan aktivitas yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja individu dan kelompok kerja (*human capital*) dengan dukungan modal organisasi (*structural capital*) meliputi: penyusunan struktur organisasi, pemilihan teknologi dan penyediaan prasarana-sarana kerja (Christa, 2013).

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka konseptual penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar : 3.1 Kerangka Konseptual



3.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, kerangka teoritis, dan kerangka konseptual yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka hipotesis penelitian yang dikemukakan dalam penelitian adalah :

1. *Human Capital, Relational Capital, dan Organizational Capital* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar.
2. *Human Capital, Relational Capital, dan Organizational Capital* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar.
3. *Relational Capital* adalah variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar

3.3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, definisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut :

1. *Human Capital* adalah Sumber Daya Manusia yang ada di dalam organisasi, dimana mereka memiliki kemampuan, daya, dan upaya yang dapat menggerakkan organisasi sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Dengan demikian, SDM sebagai salah satu modal yang ada dalam organisasi harus dibekali dengan berbagai kemampuan agar dapat digerakkan untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator *human capital* adalah: *personality, skill, experience, commitment, dan education*, (Divianto, 2010).

Untuk mengukur variable-variabel ini, maka akan digunakan kuisioner dengan modifikasi skala likert yang terdiri dari lima skala pengukuran yaitu:

- Sangat Setuju, nilai 5
- Setuju, nilai 4
- Kurang setuju, nilai 3

- Tidak Setuju, nilai 2
- Sangat Tidak Setuju, nilai 1

2. *Relational Capital* adalah Hubungan yang terjalin baik antara organisasi dengan seluruh pihak yang ada dalam lingkungan strategisnya, terutama dengan *stakeholders* organisasi. Sebagai Indikator-indikator *relational capital* terdiri dari: *stakeholders relation, corporate reputation, distribution channel, environmental activities*, dan *social networks* (Marr dan CIMA dalam Wiwit Hariyanto dan Sigit Hermawan, 2015).

Untuk mengukur variable-variabel ini, maka akan digunakan kuisioner dengan modifikasi skala likert yang terdiri dari lima skala pengukuran yaitu:

- Sangat Setuju, nilai 5
- Setuju, nilai 4
- Kurang setuju, nilai 3
- Tidak Setuju, nilai 2
- Sangat Tidak Setuju, nilai 1

3. *Organizational Capital* adalah kemampuan organisasi atau perusahaan dalam memenuhi proses rutinitas perusahaan dan strukturnya yang mendukung usaha karyawan untuk menghasilkan kinerja intelektual yang optimal serta kinerja bisnis secara keseluruhan. Adapun indikator-indikator *structural capital* yang terdiri dari: *management processes, information-technology system, organization routines, corporate procedure*, dan *corporate culture* (IFAC dan CIMA dalam Wiwit Hariyanto dan Sigit Hermawan, 2015).

Untuk mengukur variable-variabel ini, maka akan digunakan kuisioner dengan modifikasi skala likert yang terdiri dari lima skala pengukuran yaitu:

- Sangat Setuju, nilai 5
- Setuju, nilai 4
- Kurang setuju, nilai 3
- Tidak Setuju, nilai 2
- Sangat Tidak Setuju, nilai 1

4. Kinerja Pegawai adalah kemampuan untuk mencapai atau tingkat pencapaian hasil kerja berdasarkan program kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Program kerja tersebut merupakan penjabaran dari visi dan misi organisasi. Indikator dari variabel ini adalah 1) *Kualitas Pekerjaan*, 2) *Jumlah Pekerjaan*, dan 3) *Ketetapan waktu Penyelesaian Pekerjaan* (Hasibuan, 2011)

Untuk mengukur variable-variabel ini, maka akan digunakan kuisioner dengan modifikasi skala likert yang terdiri dari lima skala pengukuran yaitu:

- Sangat Setuju, nilai 5
- Setuju, nilai 4
- Kurang setuju, nilai 3
- Tidak Setuju, nilai 2
- Sangat Tidak Setuju, nilai 1

Kelima skala pengukuran ini akan tercantum dalam kuisioner dan menjadi pilihan jawaban bagi responden atas pernyataan yang disodorkan pada kuisioner.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian

Rancangan penelitian diartikan sebagai strategi untuk melaksanakan penelitian. Apabila diklasifikasikan dari jenisnya, maka penelitian ini tergolong penelitian tingkat eksplanasi (*level of explanation*) atau tingkat penjelasan. Jadi, penelitian tingkat eksplanasi adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variable dengan variable yang lain (Sugiyono, 2014).

Sebagai alat atau instrument untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, digunakan kuisisioner yang disebarkan kepada responden. Data yang dihimpun dengan menggunakan daftar pertanyaan (indicator) yang diajukan sebagai alat ukur dengan menggunakan modifikasi skala likert.

4.2. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini, lokasi penelitian yang dipilih adalah kantor Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan dengan pertimbangan:

Kantor Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga, Kabupaten Takalar. merupakan tempat yang paling mudah bagi penulis untuk mendapatkan data penelitian

Adapun waktu penelitian, direncanakan berlangsung selama Satu bulan, yaitu pada bulan September – Oktober 2019.

4.3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data Kualitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk informasi secara lisan maupun tertulis.
- b. Data Kuantitatif yaitu data yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk angka-angka.

Sedangkan sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara langsung dengan pegawai pada Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar.
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh berupa dokumen-dokumen serta informasi tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

4.4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada responden. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan dua cara yaitu bekerjasama dengan pihak ketiga dan dilakukan oleh peneliti sendiri. Pihak ketiga yang dimaksud adalah pejabat struktural dalam lingkup Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar.

4.5. Populasi Dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar yang berjumlah 43

orang pegawai. Karena jumlah populasi, tidak terlalu banyak, maka seluruhnya akan dijadikan responden. Karena besarnya responden dalam penelitian berjumlah sama dengan populasi, maka penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian populasi. Metode yang digunakan adalah metode sensus atau sampel jenuh, dimana seluruh populasi akan dijadikan responden yaitu sebanyak 43 orang pegawai.

4.6. Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif yang menggunakan metode Metode Regresi Linier Berganda. Metode ini digunakan pada saat melakukan analisis tentang pengaruh *Human Capital*, *Relational Capital*, dan *Organizational Capital* terhadap Kinerja Organisasi pada Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar. Dengan metode ini akan diketahui faktor yang paling dominan berpengaruh, sekaligus untuk mengetahui tingkat pengaruh faktor-faktor secara bersama-sama.

Persamaan regresi yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Organisasi

X₁ = Human Capital

X₂ = Relational Capital

X₃ = Organizational Capital

a = Konstanta

e = Faktor pengganggu

b₁-b₃ = Koefisien regresi

Sebelum metode regresi berganda digunakan, terlebih dahulu dilakukan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

a. Uji Validitas.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa tepat suatu alat ukur mampu melakukan fungsi. Sebuah instrument dikatakan valid apabila test tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur. Pengujian ini merupakan uji validitas terhadap pertanyaan atau soal yang terangkum dalam kuisisioner, dimana setiap pertanyaan dikatakan valid jika mempunyai dukungan yang kuat terhadap skor total. Uji validitas ini dilakukan dengan bantuan *Software SPSS* dengan cara menggunakan nilai r hasil *Corrected Item Total Correlation*. Nilai merupakan korelasi antara skor total item. Interpretasinya dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument dinyatakan valid. Cara lain adalah dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{kritis} . Menurut Sugiyono (2001:115), r_{kritis} sebesar 0,30. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,30 ke atas maka faktor tersebut merupakan *construck* yang kuat. Jadi berdasarkan analisis factor itu, dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi atau keteraturan hasil pengukuran suatu instrument apabila instrument tersebut digunakan lagi sebagai alat ukur suatu obyek atau responden. Untuk pengujian ini dilakukan dengan bantuan *software SPSS* dengan Metode *Alfa.Cronnbach*.

Apabila dilakukan pengujian reliabilitas dengan metode ini, maka nilai r_{hitung} diwakili oleh nilai alpha. Tingkat reliabilitas dengan metode *Alpha cronbach* diukur berdasarkan skala alpha 0 – 1. Menurut Trinton (dalam Sujianto, 2007), apabila skala tersebut dikelompokkan ke dalam lima kelas range yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan seperti table berikut :

Tabel : Tingkat reliabilitas berdasarkan nilai alpha

Alpha (α)	Tingkat Reliabilitas
$0,00 \leq \alpha \leq 0,20$	Kurang reliable
$0,20 < \alpha \leq 0,40$	Agak reliable
$0,40 < \alpha \leq 0,60$	Cukup reliable
$0,60 < \alpha \leq 0,80$	Reliabel
$0,80 < \alpha \leq 1,00$	Sangat reliable

Sumber: Bilson Simamora (2004)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan dengan metode regresi linear berganda yang telah dilakukan, selanjutnya perlu dilakukan serangkaian pengujian untuk membuktikan hipotesis. Pengujian yang dimaksud adalah uji F dan uji t.

a. Uji F (fisher)

Uji global disebut juga uji signifikansi serentak atau uji F. Uji global adalah uji kemampuan variable bebas terhadap variable tidak bebas secara bersama-sama. Uji ini dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variable bebas yaitu X_1, X_2, \dots, X_n , untuk dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variable tidak bebas Y (Suharyadi dan Purwanto, 2004:523). Uji ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai F_{ratio} dengan F_{tabel} . Jika $F_{ratio} > F_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa variable-variabel independent secara bersama dapat mempengaruhi variable

dependen dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) 95 % atau $\alpha = 5\%$ (0,05)

b. Uji t

Untuk mengetahui apakah suatu variable secara parsial berpengaruh nyata atau tidak, digunakan uji t atau *t-student* (Suharyadi dan Purwanto, 2004:525). Uji ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka keputusannya adalah menerima hipotesis H_0 , demikian juga sebaliknya. Keputusan ini berlaku pada derajat kebebasan 95 % atau $\alpha = 5\%$ (0,05).

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1.1. Deskripsi Obyek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar. Obyek kajian dalam penelitian ini adalah pengaruh *Human Capital*, *Organisational Capital*, dan *Organisational Capital* terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar. Penentuan Karakteristik responden diperlukan dalam penelitian ini, karena menjadi informasi tentang profil pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar. Penelitian dilakukan terhadap 43 responden pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Adapun karakteristik dari 43 responden pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar yang representatif untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden Lebih jelasnya dapat dilihat karakteristik responden yaitu :

1. *Jenis Kelamin*

Jenis kelamin pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar terdiri dari laki-laki dan perempuan. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel di bawah ini :

Tabel 5.1

Distribusi responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	27	58,46
Perempuan	16	42,54
Total	43	100%

Sumber : Data diolah, 2020

Tabel 1 di atas menunjukkan terdapat 27 responden (58.46%) dengan jenis kelamin laki-laki adalah yang paling banyak dan 16 orang (42.54%) dengan jenis kelamin perempuan. Dari data ini terlihat bahwa jumlah pegawai laki-laki dan perempuan hampir berimbang, yang berarti bahwa tidak ada dominasi penyebaran pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar.

2. *Umur Pegawai*

Umur Pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar memberikan pengaruh dalam pelaksanaan tugas pokok dan juga terhadap peningkatan kinerja. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 2 di bawah ini :

Tabel 5.2
Distribusi responden Menurut Umur

Umur (tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
30 – 35	5	9,23
36 – 40	10	26,15
41 – 45	15	30,77
46 – 50	8	18,46
51 – 55	5	15,38
Total	43	100.00

Sumber : Data diolah, 2020

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa terdapat 5 Orang (9.23%) berumur 30-35 tahun, 10 orang (26.15%) berumur 36-40 tahun, 15 orang (30.77%) berumur 41-45 tahun, 18 orang (18.46%) berumur 46-50 tahun dan 5 orang (15.38%) berumur 51-55 tahun. Dengan demikian mayoritas pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar berada pada umur produktif yaitu antara 30 – 45 tahun. Semakin meningkatnya umur pegawai akan semakin meningkatkan kemampuan bekerja seiring dengan bertambahnya pengalaman kerja.

3. Masa Kerja

Masa kerja pegawai berpengaruh terhadap kemampuan mengerjakan tugas pokok dan fungsi pegawai. Masa kerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini :

Tabel 5.3

Distribusi responden Berdasarkan masa kerja

Masa kerja	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
< 2 tahun	2	3,08
2 – 5 tahun	10	15,38
5-10 tahun	20	73,85
> 10 tahun	6	7,69
Total	43	100%

Sumber : Data diolah, 2020

Tabel 3 menunjukkan bahwa 3.08% (2 orang) masa kerja kurang dari 2 tahun , 15.38% (10 orang) 2-5 tahun, 73.85% (20 orang) 5-10 tahun dan 7.69% (6 orang) > 10 tahun . Hal ini menunjukkan bahwa dari segi masa kerja sebagian besar responden dianggap mampu untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, ini disebabkan bahwa semakin tinggi golongan pegawai semakin tinggi pula tingkat pendidikan dan pengalamannya.

4. Jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan responden adalah jenjang pendidikan yang telah ditamati oleh pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar . Lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 5. 4
Distribusi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
S2	6	9,23
S1/Diploma	26	55,38
SMA	7	27,69
SMP	4	4,61
Jumlah	43	100,00

Sumber : Data diolah, 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa jenjang pendidikan pegawai Magister (S2) sebanyak 6 orang (9,23%), Strata Satu (S1)/Diploma sebanyak 26 orang (55,38%), SMA sebanyak 7 orang (32,69%), SMP sebanyak 3 orang (4,61%). Dengan demikian dari segi keilmuan mayoritas pegawai telah memiliki pengetahuan dan kemampuan yang memadai. Suatu proses pendidikan akan sangat mempengaruhi peningkatan kualitas sumberdaya manusia.

Deskripsi tentang variabel-variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri dan tiga variabel bebas (independent) dan satu variabel terikat (dependent), yang akan diuraikan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden dalam setiap kategori pada masing-masing variabel.

1. Variabel *Human Capital*

Human Capital adalah salah satu aset organisasi yang dimiliki oleh Pegawai Pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar . Keberadaan *Human Capital* akan dianalisis dalam rangka untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja organisasi. Variabel ini akan diukur dengan menggunakan indikator yaitu *personality, skill, experience, commitment, dan education*. Secara rinci hasil jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 2 Tanggapan Responden terhadap Variabel *Human Capital*

No	Indikator	Tingkat Jawaban									
		STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%
	X1.1	-	-	-	-	19	26,4	24	73,6	-	-
	X1.2	-	-	-	-	14	19,4	37	77,8	2	2,8
	X1.3	-	-	-	-	19	26,4	24	73,6	-	-
	X1.4	-	-	-	-	19	33,3	23	65,3	1	1,4
	X1.5	-	-	-	-	15	38,9	28	61,1	-	-

Sumber: Data primer setelah diolah (2019)

Keterangan: STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, N = Netral, S = Setuju, SS = Sangat Setuju

Pada tabel 2 di atas, variabel *human capital* terdiri dari 5 item pernyataan. Pada item pernyataan pertama, sebanyak 19 responden menjawab netral, 24 responden menjawab setuju. Tidak ada responden yang menjawab sangat setuju, sangat tidak setuju dan tidak setuju. Untuk pernyataan kedua, responden yang menjawab netral sebanyak 14, setuju sebanyak 37, sangat setuju sebanyak 2 responden. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada pernyataan ketiga, responden yang menjawab netral sebanyak 19, dan setuju sebanyak 24. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada item pernyataan keempat, responden yang menjawab netral sebanyak 19, setuju sebanyak 23, sangat

setuju 1 responden. Tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada pernyataan kelima, responden yang menjawab netral sebanyak 15, dan setuju sebanyak 28. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

2. Variabel *Relational Capital*

Relational Capital adalah Hubungan yang terjalin baik antara organisasi dengan seluruh pihak yang ada dalam lingkungan strategisnya, terutama dengan *stakeholders* organisasi. Sebagai Indikator-indikator *organisational Capital* terdiri dari: *stakeholders relation, corporate reputation, distribution channel, environmental activities, dan social networks*. Secara rinci hasil tabulasinya sebagai berikut:

Tabel 3 Tanggapan Responden terhadap Variabel *Relational Capital*

No	Indikator	Tingkat Jawaban									
		STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%
	X2.1	-	-	-	-	22	49,0	20	49,0	1	2
	X2.2	-	-	-	-	19	33,3	24	66,7	-	-
	X2.3	-	-	-	-	26	76,4	17	23,6	-	-
	X2.4	-	1	1,4		19	30,6	22	66,7	1	1,4
	X2.5					18	25,0	24	73,6	1	1,4

Sumber: Data primer setelah diolah (2019)

Keterangan: STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, N = Netral, S = Setuju, SS = Sangat Setuju

Pada tabel 3 di atas variabel *Organisational Capital*, terdiri atas 5 item pernyataan.

Pada pernyataan pertama, sebanyak 22 responden menjawab netral, 20 responden

menjawab setuju dan lainnya 1 menjawab sangat setuju atas pernyataan yang dipaparkan. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada pernyataan kedua, sebanyak 19 responden menjawab netral, 24 responden menjawab setuju dan tidak ada menjawab sangat setuju atas pernyataan yang dipaparkan. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada pernyataan ketiga, sebanyak 26 responden menjawab netral, 17 responden menjawab setuju. Tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan sangat setuju. Untuk item pernyataan keempat, ada 1 responden menjawab tidak setuju, responden yang menjawab netral sebanyak 19, setuju sebanyak 22, sangat setuju sebanyak 1 responden. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada pernyataan kelima, sebanyak 18 responden menjawab netral, 24 responden menjawab setuju, 1 responden menjawab sangat setuju. Tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

3. Variabel *Organizational Capital*

Organisational Capital adalah kemampuan organisasi atau perusahaan dalam memenuhi proses rutinitas perusahaan dan strukturnya yang mendukung usaha karyawan untuk menghasilkan kinerja intelektual yang optimal serta kinerja bisnis secara keseluruhan. Adapun indikator-indikator *structural capital* yang terdiri dari: *management processes, information-technology system, organization routines, corporate procedure, dan corporate culture*. Secara rinci hasil tabulasinya sebagai berikut:

Tabel 4 terhadap variabel *Organizational Capital*

No	Indikator	Tingkat Jawaban									
		STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%
	1	-	-	-	-	13	41,7	30	58,3	-	-
	2	-	-	-	-	17	23,6	26	76,4	-	-
	3	-	-	-	-	23	26,4	19	72,2	1	1,4
	4	-	-	-	-	16	22,2	26	76,4	1	1,4
	5	-	-	1	1,4	18	29,2	21	65,3	3	4,2

Sumber: Data primer setelah diolah (2019)

Keterangan: STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, N = Netral, S = Setuju, SS = Sangat Setuju

Pada tabel 4 di atas, item pernyataan pertama dari variabel *Organizational Capital*, sebanyak 13 responden menjawab netral, dan 30 responden menjawab setuju. Tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju, dan sangat setuju. Untuk pernyataan kedua, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 17, netral sebanyak 26 menjawab setuju. Tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, setuju, dan sangat setuju. Untuk pernyataan ketiga, responden yang menjawab netral sebanyak 23, setuju sebanyak 19, dan sangat setuju sebanyak 1 responden. Tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju, dan tidak setuju. Untuk pernyataan keempat, responden yang menjawab netral sebanyak 16, setuju sebanyak 26, dan sangat setuju sebanyak 1 responden. Tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju, dan tidak setuju. Untuk pernyataan kelima, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1, netral sebanyak 18, setuju sebanyak 21, dan 3 responden menjawab sangat setuju. Tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

4. Variabel Kinerja pegawai

Kinerja pegawai adalah kemampuan untuk mencapai atau tingkat pencapaian hasil kerja berdasarkan program kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Program kerja tersebut merupakan penjabaran dari visi dan misi organisasi. Indikator dari variabel ini adalah 1) *Accountability*, 2) *output*, dan 3) *quality*. Secara rinci hasil tabulasinya sebagai berikut:

Tabel 5 Tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Organisasi

No	Indikator	Tingkat Jawaban									
		STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%
1		-	-	-	-	15	37,5	27	61,1	1	1,4
2		-	-	-	-	15	20,8	28	79,2	-	-
3		-	-	-	-	16	22,2	18	76,4	1	1,4
4		-	-	-	-	18	25,0	23	72,2	2	2,8
5		-	-	-	-	20	31,9	23	68,1	-	-
6		-	-	-	-	10	13,9	33	86,1	-	-

Sumber: Data primer setelah diolah (2019)

Keterangan: STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, N = Netral, S = Setuju, SS = Sangat Setuju

Pada tabel 5 di atas, pernyataan pertama dari variabel Kinerja Organisasi, sebanyak 15 responden menjawab netral, 27 responden menjawab setuju dan lainnya 1 menjawab sangat setuju atas pernyataan yang dipaparkan. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Untuk pernyataan kedua, responden yang menjawab netral sebanyak 15, setuju sebanyak 28 responden. Tidak ada responden yang menjawab sangat setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Untuk pernyataan ketiga, responden yang menjawab netral sebanyak 16, setuju sebanyak 18, sangat setuju sebanyak 1

responden. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Untuk pernyataan keempat, responden yang menjawab netral sebanyak 18, setuju sebanyak 23 responden, dan terdapat 2 jawaban sangat setuju. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Untuk pernyataan kelima, responden yang menjawab netral sebanyak 20, setuju sebanyak 23 responden. Tidak ada responden yang menjawab sangat setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Untuk pernyataan keenam, responden yang menjawab netral sebanyak 10, setuju sebanyak 33 responden. Tidak ada responden yang menjawab sangat setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

5.1.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk pengujian ini dilakukan pada 25 responden, dimana masing-masing responden dilengkapi 21 item pernyataan yang merupakan penjabaran dari tiga variabel $X_1 - X_3$ dan variabel Y pada analisis regresi linier berganda. Pengujian instrumen ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas yang dilakukan dengan bantuan software SPSS 22.0.

1. Hasil Uji Validitas

Pengujian terhadap validitas ini dilakukan dengan menggunakan *Corrected Item Total Correlation*. *Corrected item total correlation* merupakan korelasi antara skor total item, interpretasinya dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{kritis} . Jika r_{hitung} lebih besar dari pada r_{kritis} maka instrumen dinyatakan valid. Dalam hal ini nilai r_{hitung} diwakili oleh nilai *Corrected item total correlation* berdasarkan perhitungan SPSS. Oleh karena itu jika nilai *Corrected Item Total*

Correlation positif di atas angka 0,30, maka dinyatakan valid (Sugiyono: 2014).

Data dan hasil lengkap uji validitas tertera pada tabel berikut:

Tabel 7 : Hasil analisis uji validitas

Variabel	No Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r_{kritis}	Keterangan
X1	1	0,401	0,30	Valid
	2	0,410	0,30	Valid
	3	0,486	0,30	Valid
	4	0,406	0,30	Valid
	5	0,472	0,30	Valid
X2	1	0,466	0,30	Valid
	2	0,479	0,30	Valid
	3	0,575	0,30	Valid
	4	0,419	0,30	Valid
	5	0,434	0,30	Valid
X3	1	0,419	0,30	Valid
	2	0,417	0,30	Valid
	3	0,541	0,30	Valid
	4	0,417	0,30	Valid
	5	0,433	0,30	Valid
Y	1	0,438	0,30	Valid
	2	0,523	0,30	Valid
	3	0,447	0,30	Valid
	4	0,407	0,30	Valid
	5	0,435	0,30	Valid
	6	0,413	0,30	Valid

Sumber: Data primer setelah diolah (2019)

Dari pengujian ini didapatkan bahwa ke-21 pernyataan yang diajukan pada 25 responden ternyata seluruhnya menunjukkan valid, meskipun beberapa diantaranya mendekati angka 0,30.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Untuk pengujian ini dipergunakan metode *Alpha-Cronbach*. Apabila dilakukan pengujian reliabilitas dengan metode ini, maka nilai r_{hitung} diwakili oleh nilai *Alpha-Cronbach*. Tingkat reliabilitas dengan metode *Alpha cronbach* diukur berdasarkan skala alpha nol (0) sampai dengan satu (1). Apabila skala tersebut dikelompokkan ke dalam lima kelas range yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan dalam lima kelas atau tingkatan.

Apabila nilai Alpha positif dan lebih besar 0,60 maka suatu instrumen dapat disebut reliabel (Sugioyono:2014). Data dan hasil lengkap uji reliabilitas ini selengkapnya tertera dalam tabel berikut:

Tabel 8 : Hasil analisis uji reliabilitas

Variabel	Indikator	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
X1	1	0,833	Reliabel
	2	0,833	Reliabel
	3	0,831	Reliabel
	4	0,840	Reliabel
	5	0,827	Reliabel
X2	1	0,831	Reliabel
	2	0,831	Reliabel
	3	0,827	Reliabel
	4	0,837	Reliabel
	5	0,832	Reliabel
X3	1	0,836	Reliabel
	2	0,837	Reliabel
	3	0,826	Reliabel
	4	0,829	Reliabel
	5	0,832	Reliabel
Y	1	0,831	Reliabel
	2	0,827	Reliabel
	3	0,828	Reliabel
	4	0,830	Reliabel
	5	0,832	Reliabel
	6	0,830	Reliabel

Sumber: Data primer setelah diolah (2019)

Berpedoman pada hasil ini, maka nilai *Cronbach's Alpha* adalah diatas 0,60 yang artinya reliabel.

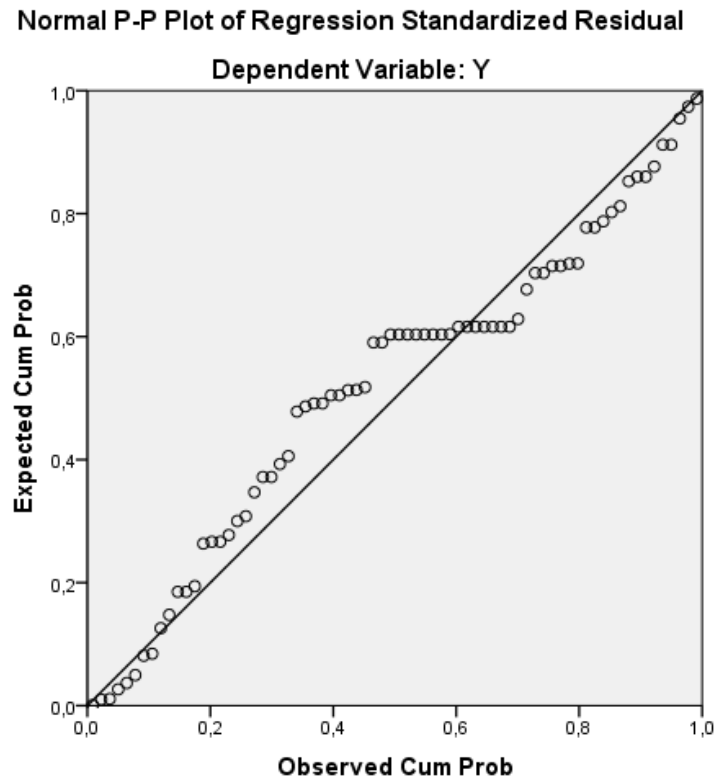
5.1.3. Analisis Kinerja pegawai Dengan Metode Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk melakukan pengujian hubungan antara sebuah variabel dependent (terikat) dengan dua atau beberapa variabel independent (bebas) yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi.

Berdasarkan tujuan penelitian ini maka yang pertama akan dianalisis adalah pengaruh beberapa faktor meliputi *Human Capital*, *Organisational Capital*, dan *Organisational Capital*, terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pariwisata , Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar . Analisis selanjutnya untuk mengetahui faktor mana diantara ketiga faktor tersebut yang paling dominan pengaruhnya.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal P-P Plot of regression standardized residual atau dengan uji One Sample Kolmogorov Smirnov. Uji normalitas residual dengan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal P-P Plot of regression standardized residual. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal. Berikut ditampilkan gambar hasil uji normalitas dengan pendekatan grafik.



Uji normalitas residual dengan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal P-P Plot of regression standardized residual. Karena titik-titik data menyebar mengikuti garis normal, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji telah berdistribusi normal. Dengan demikian, data ini telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Pengaruh *Human Capital, Organisational Capital, dan Organisational Capital*, (X_{1-3}) terhadap Kinerja pegawai(Y)

Persamaan regresi linear berganda akan menjelaskan pengaruh variabel X_1 sampai X_3 secara serempak terhadap variabel terikat (Y) dengan memperhatikan nilai p yaitu nilai signifikan dari F. Besarnya kontribusi pengaruh variabel X terhadap Y dapat dilihat dari nilai Adjusted R_{square} .

Adapun hipotesis pengujian yang digunakan untuk keputusan analisis adalah sebagai berikut:

H_0 = Model regresi tidak dapat dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Organisasi.

H_1 = Model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Organisasi.

Jika $p > 0,05$ maka H_0 diterima

Jika $p < 0,05$ maka H_0 ditolak

Dari hasil uji analisis melalui perangkat lunak SPSS versi 22.0, diperoleh hasil lengkapnya seperti terlampir pada lampiran . Namun demikian, hasil rekapnya seperti tabel di bawah ini.

Tabel 9 : Hasil uji regresi linier berganda

Variabel Dependent	Variabel Independent	B	t_{hitung}	Sig.
Kinerja Organisasi (Y)	Konstanta	0,876	2,261	0,027
	Human Capital (X_1)	0,447	3,079	0,003
	Organisational Capital (X_2)	0,681	1,716	0,034
	Organisational Capital (X_3)	0,396	2,103	0,039
df1 = 3	df2 = 40	F	= 29,058	
Adjusted R Squared	= 0,524	Sig.	,000 ^b	
N	= 43	D.Watson	= 1,985	

Sumber: Data primer setelah diolah (2019)

Sesuai tabel di atas dapat dilihat nilai p sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dan 0,05 berarti $p < 0,05$ sehingga H_0 ditolak, berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja pegawai(Y). Nilai Adjusted $R_{\text{squared}} = 0,524$ yang merupakan indeks determinasi menyatakan persentase sekitar 52,4% Kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel ini, sedangkan sisanya 47,6% dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

Dari hasil analisis koefisien dapat juga dikemukakan nilai koefisien a, b_1 , b_2 , dan b_3 , dengan hasil sebagai berikut:

$$Y = 0,876 + 0,447X_1 + 0,681X_2 + 0,396X_3$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa:

- Konstanta sebesar 0,876 menyatakan bahwa jika tidak ada faktor Human Capital, Organisational Capital, dan Organisational Capital, maka tingkat Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olah raga Kabupaten Takalar adalah sebesar 0,876 satuan.
- Koefisien regresi variabel Human Capital (X_1), koefisien bernilai positif sebesar 0,447. Artinya setiap penambahan satu satuan faktor Human Capital, akan mempengaruhi perubahan Kinerja pegawaisebesar 0,447satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor Human Capital sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja pegawaisebesar 0,447 satuan dengan asumsi X_2 , dan X_3 , tetap.
- Koefisien regresi variabel Organisational Capital (X_2), koefisien bernilai positif sebesar 0,681. Artinya setiap penambahan satu satuan faktor Organisational Capital, akan mempengaruhi peningkatan Kinerja pegawaisebesar 0,681 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor

Organisational Capital sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja pegawai sebesar 0,681 satuan dengan asumsi X_1 , dan X_3 , tetap.

- Koefisien regresi variabel Organisational Capital (X_3), koefisien bernilai positif sebesar 0,396, artinya setiap penambahan satu satuan variabel Organisational Capital akan mempengaruhi kenaikan Kinerja Organisasi sebesar 0,396 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan variabel Organisational Capital sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja Organisasi sebesar 0,396 satuan dengan asumsi X_1 , dan X_2 , tetap.

Untuk selanjutnya digunakan uji F dan uji t untuk pembuktian hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya.

a. Uji F

Output hasil analisis SPSS pada tabel **ANOVA(b)** yang juga telah ditampilkan pada tabel sebelumnya, terbaca nilai F_{hitung} sebesar 29,058 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hipotesis pengujian yang digunakan untuk keputusan analisis ini adalah sebagai berikut:

- H_0 = Variabel independen dalam hal ini Human Capital, Organisational Capital, dan Organisational Capital, secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh bermakna terhadap Kinerja Organisasi.
- H_1 = Variabel independen dalam hal ini Human Capital, Organisational Capital, dan Organisational Capital, secara bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap Kinerja pegawai

Pedoman yang digunakan adalah :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima

Dari hasil perhitungan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22.0 diperoleh hasil $F_{hitung} 29,058$. Pada tabel **Model Summary(b)** diketahui df1 sebesar 3 dan df2 sebesar 40. Dengan tingkat α sebesar 5 %, maka F_{tabel} dapat diketahui sebesar 2,60. Oleh karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($29,058 > 2,60$), maka H_0 ditolak. Hal ini mengandung arti bahwa variabel independen (X_{1-3}) secara bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap variabel dependen (Y). Dengan kata lain bahwa ketiga faktor yang dianalisis, secara bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar .

Cara lain yang dapat digunakan dalam menganalisis hasil olahan data SPSS adalah dengan membandingkan Sig. dengan α . Jika $\text{Sig.} < \alpha$ maka H_0 ditolak. Pada tabel **ANOVA(b)** hasil olah data SPSS ver. 22.0 dapat ketahu Sig. 0,000 lebih kecil dari α 0,05 (5%).

b. Uji t

Untuk pengaruh parsial variabel independen, maka langkah yang dilakukan adalah dengan melihat tingkat signifikansi atau kemaknaan koefisien korelasi parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya melalui uji t.

Hipotesis untuk pengujian ini adalah:

- H_0 = Koefisien regresi tidak signifikan
- H_1 = Koefisien regresi signifikan

Pedoman yang digunakan adalah

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Dari hasil analisis regresi berdasarkan data olahan SPSS ver. 22.0 sebagaimana tertera pada lampiran, pada tabel **Coefficients(a)** dapat diketahui hasil perhitungan t_{hitung} . Pada taraf kepercayaan 5 %, maka t_{tabel} diketahui sebesar 1,645. Berikut disajikan data perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} dari masing-masing variabel bebas sebagaimana tertera dibawah ini:

Tabel 10 : Hasil uji t variabel independen

No	Variabel Bebas	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
1	Konstanta (a)	2,261	1,645	$t_{hitung} > t_{tabel}$
2	X1	3,079	1,645	$t_{hitung} > t_{tabel}$
3	X2	1,716	1,645	$t_{hitung} > t_{tabel}$
4	X3	2,103	1,645	$t_{hitung} > t_{tabel}$

Sumber: Data primer setelah diolah (2019)

Dari rekap tabel di atas dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen sebagai berikut:

- Untuk variabel konstanta (a) memiliki t_{hitung} sebesar 2,261. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (1,645), maka H_0 ditolak. Artinya koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa variabel konstanta berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y)
- Untuk variabel Human Capital (X_1) terdapat $t_{hitung} = 3,079$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,645$. Dengan demikian maka H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan

bahwa variabel X_1 secara parsial berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja pegawai(Y).

- Untuk variabel Organisational Capital (X_2) terdapat t_{hitung} sebesar 1,716 lebih besar dan t_{tabel} sebesar 1,645. Dengan demikian H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa variabel X_2 secara parsial berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja pegawai(Y).
- Untuk variabel Organisational Capital (X_3) terdapat $t_{hitung} = 2,103$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,645$. Dengan demikian H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa variabel X_3 secara parsial berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja pegawai(Y).

Cara lain yang dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat adalah dengan membandingkan antara nilai Sig. dengan α .

Pedoman yang digunakan adalah

- Jika Sig. $< \alpha$ maka H_0 ditolak
- Jika Sig. $> \alpha$ maka H_0 diterima

Berdasarkan hasil uji SPSS ver 18.0 sebagaimana tertera pada lampiran, nilai Sig. tiap variabel bebas (a dan X_{1-3}) lebih kecil dari nilai α , dengan demikian H_0 ditolak. Artinya koefisien regresi tiap variabel bebas (X_{1-3}) signifikan terhadap variabel terikat (Y).

3. Pembuktian hipotesis ketiga

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah, *Human Capital* adalah variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar . Untuk membuktikan hipotesis ini, maka digunakan koefisien regresi setiap variabel independen. Berikut di tampilkan nilai koefisien regresi variabel independen (X_{1-3}) sebagaimana tertera pada tabel di bawah ini :

Tabel 11 : Nilai koefisien regresi variabel independen

No	Variabel Bebas	β	Kesimpulan
1	X_1	0,447	
2	X_2	0,681	
3	X_3	0,396	

Sumber: Data primer setelah diolah (2019)

Pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Organisational Capital (X_1) memiliki koefisien regresi paling tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa organisational Capital (X_1) memiliki pengaruh paling tinggi di antara dua variabel lainnya. Dengan demikian, hipotesis ketiga dapat diterima.

5.1 .4. Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11
Hasil Regresi Berganda

Model	B	T	P (sig)
Constant	0,5973	0,289	0.006
<i>Human capital</i> (X ₁)	0,303	2,048	0.047
<i>Relational capital</i> (X ₂)	0,166	1,027	0.311

Sumber : Data diolah, 2020

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = 0,597 + 0,303X_1 + 0,166X_2$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 0,597 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi Human capital, dan struktur capital nilainya tetap/konstan, maka kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar mempunyai nilai sebesar 0,646
2. Nilai koefisien regresi Human Capital(X₁) sebesar **0,303** berarti ada pengaruh positif human capital terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar sebesar **0,303** sehingga apabila skor human capital naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar sebesar **0,303** poin.
3. Nilai koefisien regresi Struktur Capital (X₂) sebesar **0,166** berarti ada pengaruh positif struktur capital terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar sebesar **0,259** sehingga apabila skor Struktur capital naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja pegawai Dinas

Pariwisata Kabupaten Takalar sebesar 0,259 poin.

2. Uji Statistik

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan statistik t dan statistik F. Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen. Uji statistik F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan yaitu secara bersama-sama apakah variabel independen (*human capital*, *relational capital* dan *organizational capital*) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen.

a. Uji F (Uji Simultan)

Pada tabel 12 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel pelatihan, pendidikan dan hubungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 12

Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74,139	2	37,069	32,333	,009
	Residual	24,837	40	,621		
	Total	28,977	42			

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 12, didapatkan nilai F statistik sebesar 32,333 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,09, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara *human capital*, *relational capital*, terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar .

b. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (*human capital*, *relational capital*, dan *organizational capital* kerja) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Tabel 13
Hasil Uji Parsial

Model	B	T	P (sig)
Constant	0,597	0,289	0.006
<i>Human capital</i> (X ₁)	0,303	2,048	0.047
<i>Relational capital</i> (X ₂)	0,166	1,027	0.311

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 13 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *human capital* terhadap kinerja pegawai pada pada Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,047 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *human capital* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. pada pada Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar

2) Pengaruh *relational capital* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,311 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *relational capital* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. pada Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Menurut ahli dalam Ghozali (2006) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R^2 untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya. Hal ini dikarenakan nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) pada Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar dapat dilihat pada Tabel 14 berikut:

Tabel 14
 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852	.766	.744	0.992

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 14 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,766, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh *human capital*(X_1), *Structur capital*(X_2), terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,766 atau 76.6% variansi kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh pengaruh *human capital* (X_1), *Structur capital* (X_2). Sedangkan sisanya 23,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

5.2. Pembahasan

Berdasarkan analisis statistik yang telah dilakukan, nampak bahwa hasil uji F (lihat tabel) menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 29,058 > F_{tabel} = 2,60$. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Artinya bahwa variabel Human Capital (X_1), Organisational Capital (X_2), dan Organisational Capital (X_3), secara serentak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai karyawan pada Pegawai Pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$

menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat,

Dari tabel juga diketahui nilai Adjusted $R_{\text{square}} = 0,524$ yang merupakan indeks determinasi menyatakan persentase sekitar 52,4% Kinerja pegawai pada Pegawai Pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar dapat dijelaskan oleh ketiga variabel ini, sedangkan sisanya 47,6 % dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak menjadi variabel penelitian.

ditambah

Dari hasil Uji t diperoleh hasil koefisien regresi dari setiap variabel bebas secara parsial adalah signifikan terhadap variabel terikat. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja pegawai Pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar dipengaruhi oleh variabel Human Capital, Organisational Capital, dan Organisational Capital.

a. **Pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar**

Variabel *Human Capital* (X_1) terdapat t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa *Human Capital* berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Christa, (2013), Penelitian dengan judul **Peran *human capital* dan *structural capital* Dalam meningkatkan kinerja pegawai (suatu kajian konseptual)**. Modal Manusia dan Modal Struktural merupakan komponen utama modal intelektual (*intellectual capital*) (IC) sebagai sumber daya internal yang berperan dalam menciptakan nilai dan

daya saing organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji literatur dan studi empiris yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebagai argumen konseptual dasar. Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa kontribusi modal manusia dan modal struktural dominan mempengaruhi peningkatan kinerja organisasi. Optimalisasi pemberdayaan human capital dan pemanfaatan modal organisasi akan tercapainya kinerja tinggi.

Divianto, (2010), penelitian dengan judul **Pengaruh Faktor-Faktor Intellectual Capital (Human Capital, Structural Capital Dan Customer Capital) Terhadap Business Performance (Survey Pada Perusahaan Swasta Di Palembang)**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor intellectual capital: human capital, modal pelanggan dan modal struktural terhadap kinerja usaha sebagai uji teori dan model Bontis et. Al. (non moneter), dengan perusahaan swasta yang disurvei di kota Palembang. Pentingnya modal intelektual saat ini mengingat perusahaan telah mulai mempertimbangkan modal intelektual untuk membedakan aset-aset perusahaan yang tidak berwujud dan terlahir di mana aset tidak hanya diperoleh dengan mengeluarkan sejumlah uang tetapi juga dapat digunakan dan menghasilkan keuntungan. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 pemilik perusahaan swasta yaitu sektor jasa, dan jasa perdagangan, perdagangan, dan manufaktur. Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas tersebut, ada 2 variabel yang memberikan kontribusi signifikan dan positif terhadap variabel human capital dan modal pelanggan, variabel modal struktural sedangkan tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja usaha perusahaan swasta di Kota Palembang.

b. Pengaruh Relational Capital terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar

Variabel Relational Capital (X_2) terdapat t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sebesar. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa Relational Capital berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja pegawai(Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Peng., Pike., and Roos., (2007), penelitian dengan judul *Intellectual Capital And Performance Indicators: Taiwanese Healthcare Sector*. Tujuan penelitian, sementara perspektif intellectual capital telah banyak diterapkan pada penelitian di industri pengetahuan intensif, perhatian kurang diberikan pada sektor kesehatan. Studi eksplorasi ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana rumah sakit memandang pentingnya modal intelektual dan kinerja di sektor kesehatan. Ini mengidentifikasi unsur dan kepentingan relatif dari modal intelektual dan pengukuran kinerja di industri perawatan kesehatan Taiwan. Desain / metodologi / pendekatan - Penelitian ini dilaksanakan dengan proses pengembangan yang terdiri dari empat tahap: pembangkitan elemen kritis; review ahli dan perseptual penilaian unsur; pengumpulan data; dan analisis data. Studi ini mengembangkan daftar awal dengan elemen IC rinci dan indikator kinerja yang berasal dari tinjauan dan praktik literatur. Kuesioner disempurnakan dengan review ahli. Studi percontohan mengumpulkan data dari 30 manajer kesehatan.

Temuan - Unsur-unsur modal intelektual kritis dan indikator kinerja yang dianggap penting untuk praktik manajemen kinerja di industri rumah sakit Taiwan telah diidentifikasi. Mereka mengungkapkan kepentingan relatif dan peringkat ibu kota manusia, organisasi dan relasional, dan indikator kinerja.

Implikasi Praktis - Dengan menggunakan intellectual capital navigator (ICN) dan Plot Effects, studi ini menganalisis transformasi sumber daya dan pengaruh sumber daya antara modal manusia, organisasi dan relasional. Studi ini menyoroti lima isu penting.

Divianto, (2010), penelitian dengan judul **Pengaruh Faktor-Faktor *Intellectual Capital (Human Capital, Structural Capital Dan Customer Capital) Terhadap Business Performance (Survey Pada Perusahaan Swasta Di Palembang)***. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor intellectual capital: human capital, modal pelanggan dan modal struktural terhadap kinerja usaha sebagai uji teori dan model Bontis et. Al. (non moneter), dengan perusahaan swasta yang disurvei di kota Palembang. Pentingnya modal intelektual saat ini mengingat perusahaan telah mulai mempertimbangkan modal intelektual untuk membedakan aset-aset perusahaan yang tidak berwujud dan terlahir di mana aset tidak hanya diperoleh dengan mengeluarkan sejumlah uang tetapi juga dapat digunakan dan menghasilkan keuntungan. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 pemilik perusahaan swasta yaitu sektor jasa, dan jasa perdagangan, perdagangan, dan manufaktur. Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas tersebut, ada 2 variabel yang memberikan kontribusi

signifikan dan positif terhadap variabel human capital dan modal pelanggan, variabel modal struktural sedangkan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja usaha perusahaan swasta di Kota Palembang.

c. Pengaruh *Organisational Capital* terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar

Variabel *Organisational Capital* (X_3) terdapat t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa variabel *Organisational Capital* berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja pegawai (Y).

Christa, (2013), Penelitian dengan judul **Peran *human capital* dan *structural capital* Dalam meningkatkan kinerja pegawai (suatu kajian konseptual)**.

Modal Manusia dan Modal Struktural merupakan komponen utama modal intelektual (*intellectual capital*) (IC) sebagai sumber daya internal yang berperan dalam menciptakan nilai dan daya saing organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji literatur dan studi empiris yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebagai argumen konseptual dasar. Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa kontribusi modal manusia dan modal struktural dominan mempengaruhi peningkatan kinerja organisasi. Optimalisasi pemberdayaan human capital dan pemanfaatan modal organisasi akan tercapainya kinerja tinggi.

Divianto, (2010), penelitian dengan judul **Pengaruh Faktor-Faktor *Intellectual Capital* (*Human Capital, Structural Capital Dan Customer Capital*) Terhadap *Business Performance* (Survey Pada Perusahaan Swasta Di Palembang)**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh

faktor intellectual capital: human capital, modal pelanggan dan modal struktural terhadap kinerja usaha sebagai uji teori dan model Bontis et. Al. (non moneter), dengan perusahaan swasta yang disurvei di kota Palembang. Pentingnya modal intelektual saat ini mengingat perusahaan telah mulai mempertimbangkan modal intelektual untuk membedakan aset-aset perusahaan yang tidak berwujud dan terlahir di mana aset tidak hanya diperoleh dengan mengeluarkan sejumlah uang tetapi juga dapat digunakan dan menghasilkan keuntungan. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 pemilik perusahaan swasta yaitu sektor jasa, dan jasa perdagangan, perdagangan, dan manufaktur. Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas tersebut, ada 2 variabel yang memberikan kontribusi signifikan dan positif terhadap variabel human capital dan modal pelanggan, variabel modal struktural sedangkan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja usaha perusahaan swasta di Kota Palembang.

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Dari analisis pengaruh *Human Capital*, *Relational Capital*, dan *Organisational Capital* terhadap Kinerja pegawai/karyawan Pada Dinas Pariwisata, pemuda dan olahraga Kabupaten Takalar dengan metode regresi linier berganda dapat disimpulkan beberapa hal yaitu:

1. Secara bersama-sama, tiga faktor atau variabel yang menjadi analisis penelitian yaitu faktor *Human Capital*, *Relational Capital*, dan *Organisational Capital*, mempunyai pengaruh bermakna dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pariwisata, pemuda dan olahraga Kabupaten Takalar .
2. Secara sendiri-sendiri atau parsial, bahwa faktor *Human Capital*, *Relational Capital*, dan *Organisational Capital*, mempunyai pengaruh secara bermakna atau signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Pada Dinas Pariwisata, pemuda dan olahraga Kabupaten Takalar .
3. Dari ketiga faktor tersebut, faktor yang paling dominan pengaruhnya adalah *Human Capital*, kemudian disusul oleh *Organisational Capital* diposisi kedua, dan terakhir adalah *Relational Capital*.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan pada bagian lain tulisan ini, beberapa saran yang perlu disampaikan antara lain:

1. Untuk dapat meningkatkan Kinerja Pegawai melalui intelektual kapital pada Pegawai Pada Dinas Pariwisata pemuda dan olahraga Kabupaten Takalar,

maka hal yang utama untuk diperhatikan adalah Human Capital. Hal ini diperkuat dengan adanya hasil analisis yang menunjukkan bahwa Human Capital merupakan variabel paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Organisasi. Karena itu disarankan kepada pimpinan pada kantor tersebut kiranya dapat memberikan dukungan bagi pengembangan Human dengan jalan meningkatkan kapasitas *personality, skill, experience, commitment,* dan *education*.

2. Penelitian ini belum meneliti faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi. Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa faktor yang dapat berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi, tentunya sangatlah banyak, dan mengandung dimensi yang cukup luas. Karena keterbatasan peneliti, baik dari sisi anggaran, waktu, dan tenaga, maka berbagai dimensi tersebut tidak dapat diteliti seluruhnya. Olehnya itu disarankan kepada peneliti-peneliti selanjutnya kiranya dapat melengkapi hasil penelitian ini dari sisi faktor lainnya demi keakuratan dan ketersediaan data base hasil penelitian yang dapat dijadikan rujukan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan Kinerja Organisasi, khususnya pada Pegawai Pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan olahraga Kabupaten Takalar .

DAFTAR PUSTAKA

- Barney, J. 1991. Firm Resource and Sustained Competitive Advantage. *The Journal of Management*, Vol. 171: 99-120.
- Belkaoui, A.R. 2003. Intellectual Capital and Firm Performances of US Multinational Firms: A Study of The Resource-Based and Stakeholder Views, *Journal of Intellectual Capital*, vol. 4 iss: 2, h. 215-226.
- Bontis, N. (2001). Assessing knowledge assets: a review of the models used to measure intellectual capital. *International Journal of Technology Management*. Vol. 3 No. 1. pp. 41-60.
- Bontis, N., Keow, W.C.C., Richardson, S.(2000). Intellectual capital and business performance in Malaysian industries. *Journal of Intellectual Capital*. Vol. 1 No. 1. pp. 85-100.
- Christa, Usup Riassy., 2013, Peran *human capital* dan *structural capital* Dalam meningkatkan kinerja organisasi (suatu kajian konseptual), *JSM (Jurnal Sains Manajemen)* ISSN : 2302-1411 Program Magister Sains Manajemen UNPAR, Volume I, Nomor 1, April.
- Divianto., 2010, Pengaruh Faktor-Faktor *Intellectual Capital (Human Capital, Structural Capital Dan Customer Capital)* Terhadap *Business Performance* (Survey pada Organisasi Swasta di Palembang). *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis – ISSN: 2085-1375 Edisi Ke-IV, Nopember*.
- Edvinsson, L., and Malone, M.S. (1997). “*Intellectual Capital: Realizing Your Company’s True Value by founding it Hidden Brainpower*. New York: Harper Business.
- Gibson, James, John Ivancevich & James H. Donnelly. 2006. *Organization Behavior –Structure-Process* .12th Edition. Boston: Erwin Homewood.
- Hariyanto, Wiwit., dan Hermawan, Sigit., “Pengaruh *Intellectual Capital* terhadap *Business Performance* dan *Competitive Advantage* pada Organisasi Farmasi di Jawa Timur.” (2015).
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. n.p: Bumi Aksara. 2012.
- Hitt, Michael A., R. Duane Ireland., H. Rrobert E. (2007). *Konsep Manajemen Strategis Daya Saing & Globalisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2009. *Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan No. 19*. Salemba Empat. Jakarta.

- Jogiyanto, H. M. 2010. *Teori Portofolio dan Analisis Investasi*. Edisi Ketiga: BPFE. Yogyakarta.
- Jogiyanto, HM.2008.*Pedoman Survey Kuesioner*.Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Jurnal Akuntansi & Keuangan Vol 5 2003 – Universitas Kristen Petra Jakarta – Indonesia.
- Luthans,Fred.2005.*Organizational Behavior*. 10th.International Edition. Management Series.New Yok : McGraw-Hill.
- Malone, Michael S. (1997). “New Metrics For A New Age: Two Experts Want This In Your Next Annual Report”, Forbes ASAP, April 7, page 40 – 41.
- Mayo, A., 2000. “The Role of Employee Development in The Growth of Intellectual Capital”, *Personal Review*, Vol. 29, No. 4. <http://www.emerald-library.com>.
- Peng, Tzu-Ju Ann., Pike, Stephen., and Roos, Go`ran., 2007, *Intellectual capital and performance indicators:Taiwanese healthcare sector*, Journal of Intellectual Capital Vol. 8 No. 3, pp. 538-556, Emerald Group Publishing Limited 1469-1930.
- Purba, Sukarman. “Pengaruh Budaya Organisasi, Modal Intelektual, dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pemimpin Jurusan di Universitas Negeri Medan.” *Kinerja*, vol.13 no.2 (2009)
- Pulic, A. 1998. *Basic Information on VAIC™*. Diambil dari www.vaic-on.net. 09 September 20116 (09:22).
- Robbins, Stephen P. and Timothy A.Judge.2009.*Organizational Behavior*.13th Edition.Pearson International Edition.New Jersey: Pearson Education Inc.
- Ramanda, Yuli dan Bustari, Muchtar. “Pengaruh *Human Capital, Relational Capital*, dan *Organizational Capital* terhadap Kinerja Pegawai.” (2014).
2000. “VAIC–An Accounting Tool for IC Management”. *International Journal of Technology Management*. Vol. 20: 5.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-10. Alfabeta. Bandung.
- Sulistiyani, A.T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.

- Sullivan Jr., P.H. and P.H. Sullivan Sr. 2000. Valuing intangible companies, an intellectual capital approach. *Journal of Intellectual Capital*. Vol. 1 No. 4. pp. 328-340.
- Sveiby, K.E. (2001). *Method for measuring intangible assets*. Available online at: www.sveiby.com/articles .
- Sawarjuwono, T dan A.P. Kadir. 2003 Intellectual Capital: Perlakuan, Pengukuran dan Pelaporan Sebuah Library Research. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. Vol.5 (1): 31-51.
- Sulistiyani, A.T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sundari, Sri, 2017, Pengukuran Kinerja Organisasi Dengan Wawasan Tujuan Organisasi, Proceeding National Conference on Applied Business ISBN: 978-602-19568-8-5.
- Stewart, T.A. (1998). *Intellectual Capital “Modal Intelektual Kekayaan Baru Organisasi”*, Jakarta: PT. Elekmedia Komputindo.
- Sullivan, P. H. (2000). “A Brief History Of The Intellectual Capital Movement”, <http://www.brookings.org/es/research/projects/intangibles/icexsum.pdf>fruch_luv.
- Sangkala (2006). *Intellectual Capital Management: Strategi Baru Membangun Daya Saing Organisasi*. Edisi Pertama, Penerbit Ikatan Penerbit Indonesia DKI Jakarta. ISBN: 979-3274-29-8.
- Siagian, Sondang.P.2008. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: PT.Rhineka Cipta
- Stewart,Thomas A. 1997. Intellectual Capital : The New Wealth of Organization (on-line) Available <http://www.fastcompany.com>
- Sawarjuwono, Tjiptohadi; Prihatin, Agustine Kadir. 2003. “*Intellectual Capital : Perlakuan, Pengukuran dan Pelaporan (sebuah Library Research)*”. 31
- Suhendah, Rousilita. “Pengaruh *Intellectual Capital* Terhadap Profitabilitas: Produktivitas dan Penilaian Pasar Pada Organisasi yang Go Public di Indonesia pada tahun 2005-2007.” (2012).
- Ulum, I. 2008. Intellectual Capital Performance Sektor Perbankan di Indonesia. *Prosiding Simposium Nasional Akuntansi XI*. Pontianak
- Usup, R. C. (2011). *Pengaruh Human Capital, Structural Capital, Relational Capital Terhadap Kinerja Layanan Bank dan Kepuasan Pelanggan*

(Studi pada Industri Jasa Bank Umum di Kalteng). Disertasi. Program Doktor Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Brawijaya. Malang.

KUESIONER PENELITIAN

Kepada:
Yth, Bapak/Ibu
di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar yang berjudul " *Pengaruh Human Capital, Relational Capital, Dan Organizational Capital Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar* ", 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. Istilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Istilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (V) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

Hormat Saya,
Peneliti

IDENTITAS RESPONDEN

A. Identitas Responden

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr (i) untuk mengisi data identitas berikut ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

1	Nama	:
2	Bagian/Departemen	:
3	Instansi	:
4	Usia	: tahun
5	Jabatan	:
6	Masa kerja	: tahun
untuk jawaban 7 sd 12 cukup dengan melingkari huruf didepan pilihan jawaban			
7	Pendidikan	a	SD
		b	SMP
		c	SMA
		d	Diploma
		e	Sarjana
		f	Magister
8	Status Perkawinan	a	Nikah
		b	Belum Nikah

A. Petunjuk Pengisian Kuisisioner 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 (V) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuisisioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

IDENTITAS RESPONDEN

A. Identitas Responden

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr (i) untuk mengisi data identitas berikut ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

1	Nama	:
2	Bagian/Departemen	:
3	Instansi	:
4	Usia	: tahun
5	Jabatan	:
6	Masa kerja	: tahun
untuk jawaban 7 sd 12 cukup dengan melingkari huruf didepan pilihan jawaban			
7	Pendidikan	a	SD
		b	SMP
		c	SMA
		d	Diploma
		e	Sarjana
		f	Magister
8	Status Perkawinan	a	Nikah
		b	Belum Nikah

Human Capital(X1)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Alasan terhadap pilihan jawaban
		SS	S	N	TS	STS	
1.	Saya mempunyai pendidikan yang memadai (education) untuk melaksanakan tugas						
2.	Saya mempunyai keterampilan dalam bekerja						
3.	Saya mempunyai sikap yang baik dalam menghadapi setiap pekerjaan						

Relational Capital (X2)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Alasan terhadap pilihan jawaban
		SS	S	N	TS	STS	
7	Hubungan komunikasi dengan mitra di kantor saya berjalan dengan baik						
8.	Sistem informasi sangat mendukung pelaksanaan tugas di kantor						
9.	Budaya kerja di kantor sangat membantu dalam pelaksanaan tugas						

Structur/Organizational Capital(X3)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Alasan terhadap pilihan jawaban
		SS	S	N	TS	STS	
7	Proses manajemen di kantor saya berjalan dengan baik						
8.	Sistem informasi sangat mendukung pelaksanaan tugas di kantor						
9.	Budaya kerja di kantor sangat membantu dalam pelaksanaan tugas						

Kinerja pegawai (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Alasan terhadap pilihan jawaban
		SS	S	N	TS	STS	
1.	Saya bekerja dengan melampaui target yang ditetapkan.						
2.	Saya meyakini bahwa pekerjaan sesuai dengan target apabila dikerjakan dengan sistematis						
3.	Saya memperhatikan pekerjaan dengan standar kerja yang ada						

Terima Kasih

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	0
	Total	30	100,0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,836	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	108,21	32,369	,401	,833
X1.2	108,10	32,347	,410	,833
X1.3	108,21	31,940	,486	,831
X1.4	108,18	33,266	,406	,840
X1.5	108,28	31,177	,472	,827
X2.1	108,23	31,863	,466	,831
X2.2	108,25	31,735	,479	,831
X2.3	108,25	31,049	,575	,827
X2.4	108,14	32,951	,419	,837
X2.5	108,34	31,941	,434	,832
X3.1	108,15	32,990	,419	,836
X3.2	108,20	32,932	,417	,837
X3.3	108,14	31,237	,541	,826
X3.4	108,21	31,169	,417	,829
X3.5	108,18	32,266	,433	,832
Y.1	108,31	31,788	,438	,831
Y.2	108,15	31,476	,523	,827
Y.3	108,17	31,257	,447	,828
Y.4	108,20	31,875	,407	,830
Y.5	108,21	32,198	,435	,832
Y.6	108,20	31,846	,413	,830

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
111,93	34,124	5,842	30

Regression

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	3,7546	,21481	43
X1	3,7361	,21448	43
X2	3,6167	,21163	43
X3	3,4322	,23390	43

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,738 ^a	,544	,524	,14820	1,985

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,783	3	,594	29,058	,000 ^b
	Residual	1,493	40	,022		
	Total	3,276	43			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Coefficients^a

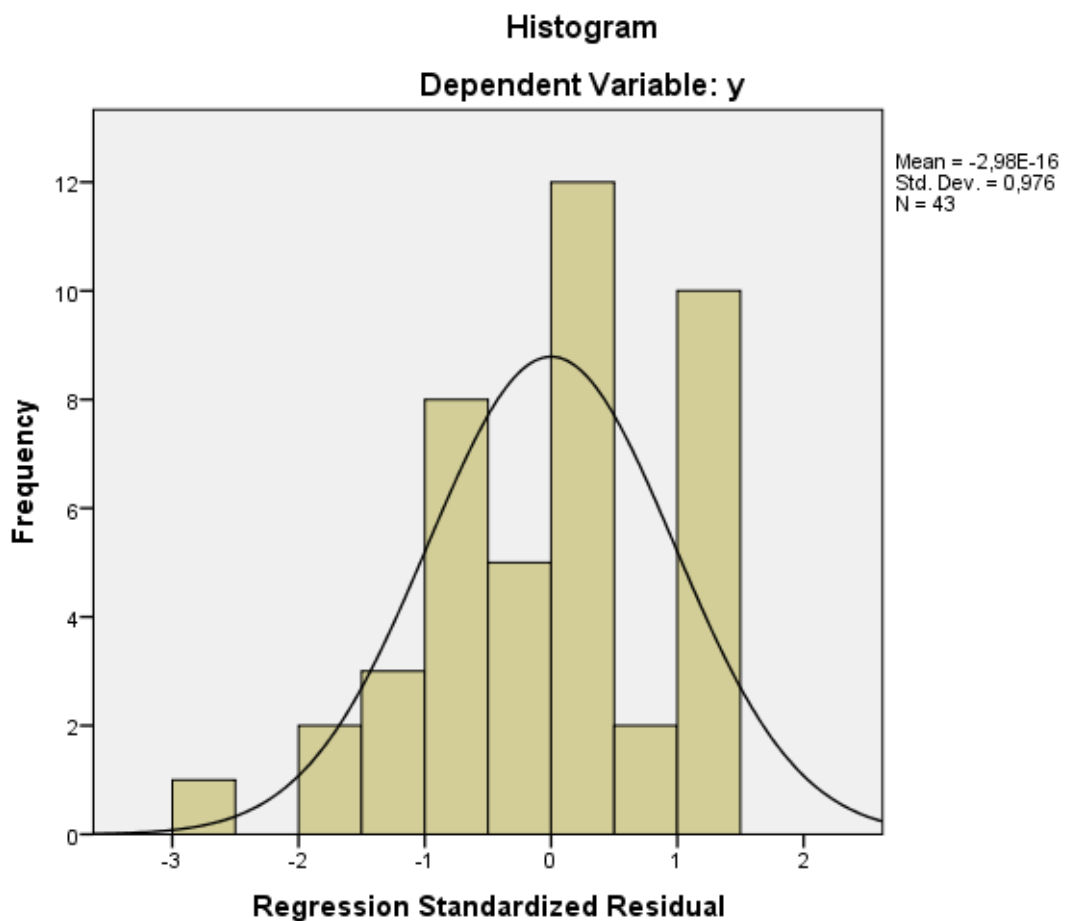
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	1	(Constant)	,925			,335		2,261
	X1	,462	,129	,396	3,079	,003	,405	2,470
	X2	,672	,122	,183	1,716	,034	,461	2,169
	X3	,376	,108	,247	2,103	,039	,488	2,050

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	10,20	11,60	11,02	,314	43
Std. Predicted Value	2,632	1,853	,000	1,000	43
Standard Error of Predicted Value	,128	,417	,196	,071	43
Adjusted Predicted Value	10,42	12,01	11,05	,337	43
Residual	2,166	1,167	,000	,769	43
Std. Residual	2,748	1,481	,000	,976	43
Stud. Residual	3,239	1,518	-,018	1,042	43
Deleted Residual	3,009	1,226	-,030	,882	43
Stud. Deleted Residual	3,724	1,544	-,031	1,089	43
Mahal. Distance	,132	10,791	1,953	2,394	43
Cook's Distance	,000	1,362	,055	,211	43
Centered Leverage Value	,003	,257	,047	,057	43

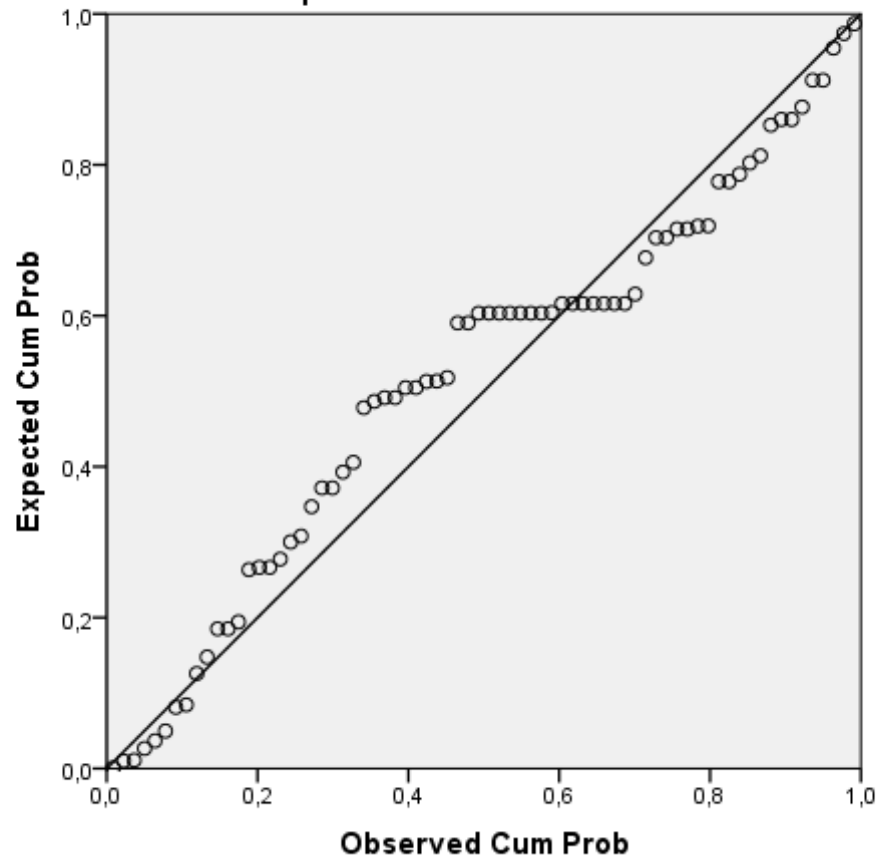
a. Dependent Variable: y

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y





Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO

LEMBAGA PENELITIAN DAN PUBLIKASI NOBEL INDONESIA
STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR

Jalan Sultan Alauddin No. 212 Makassar Sulawesi Selatan 90222
Telp: 081343774489 / 085398113027

LoA (Letter of Acceptance)

No. 042/Massar0/VI/2020

Dewan penyunting Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO telah

menerima artikel,

Nama : Patmawati (Penulis 1)

Saban Echdar (Penulis 2)

Maryadi (Penulis 3)

Judul : Pengaruh Human Capital, Ralational Capital, dan
Organizational Capital Terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar

Asal Instansi : STIE Nobel Indonesia

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa artikel tersebut telah diterima dan akan diproses sesuai
Prosedur Penulisan Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO
STIE Nobel Indonesia Makassar. Demikian surat keterangan ini dibuat dan harap
dipergunakan dengan sebaik-baiknya.

Makassar, 30 September 2020
Penanggung Jawab Jurnal
Manajemen Editorial



Dr. H. Muhammad Hidayat, S.E., M.M



Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO

LEMBAGA PENELITIAN DAN PUBLIKASI NOBEL INDONESIA
STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR

Jalan Sultan Alauddin No. 212 Makassar Sulawesi Selatan 90222
Telp: 081343774489 / 085398113027

LoA (Letter of Acceptance)

No. 042/Massaró/VI/2020

Dewan penyunting Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO telah

menerima artikel,

Nama : Patmawati (Penulis 1)

Saban Echdar (Penulis 2)

Maryadi (Penulis 3)

Judul : Pengaruh Human Capital, Ralational Capital, dan
Organizational Capital Terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar

Asal Instansi : STIE Nobel Indonesia

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa artikel tersebut telah diterima dan akan diproses sesuai
Prosedur Penulisan Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO
STIE Nobel Indonesia Makassar. Demikian surat keterangan ini dibuat dan harap
dipergunakan dengan sebaik-baiknya.

Makassar, 30 September 2020
Penanggung Jawab Jurnal
Manajemen Editorial



Dr. H. Muhammad Hidayat, S.E., M.M