



**Jurnal BADATI Ilmu Sosial & Humaniora**

**Vol 6 No 1 April 2022**

**P-ISSN : 1907 – 5340**

**E-ISSN : 2722 - 3248**

**Hal. : 67 - 81**

---

## **ANALYSIS OF HUMAN CAPITAL, SOCIAL CAPITAL, ORGANIZATIONAL CAPITAL ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE REGIONAL SERVICE AGENCY OF MALUKU PROVINCE**

<sup>1</sup> Junus Kwelju,<sup>2</sup> Anthonio J Latuihamallo

<sup>1</sup> Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosal, FISIP UKIM

email: [junus.kwelju68@yahoo.com](mailto:junus.kwelju68@yahoo.com)

<sup>2</sup> Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosal, FISIP UKIM

email: [anthoniolatuihamallo3@gmail.com](mailto:anthoniolatuihamallo3@gmail.com)

### Abstract

*This study aims to analyze the effect of human capital, social capital, and organizational capital on employee performance. The approach used is a survey. The population is all Maluku Province BKD employees totaling 64 people. Sample selection is done by simple random sampling of 30 employees. Data were analyzed using multiple linear regression. The results showed that human capital, social capital and organizational capital had a positive and significant effect partially and simultaneously on employee performance and human capital was the most dominant influence on employee performance.*

*Keywords: human capital, social capital, organizational capital, performance*

### **PENDAHULUAN**

Setiap organisasi mempunyai tujuan untuk mencapai kinerja yang terbaik, efektif dan berkesinambungan, namun keterbatasan ketersediaan sumber daya internal memiliki andil yang cukup penting sebagai suatu faktor yang dapat menghambat pencapaian kinerja suatu organisasi. Untuk mengatasi masalah tersebut diatas, suatu organisasi membutuhkan strategi tertentu dan kemampuan manajemen untuk mengeksplorasi aset *HumanCapital* melalui optimalisasi pemberdayaan aset aset sumber daya internal Organisasi. Apabila Organisasi mengacu kepada manajemen yang berbasis pada pengetahuan, maka Organisasi-organisasi tersebut akan dapat bersaing dengan menggunakan keunggulan kompetitif yang diperoleh dari inovasi-inovasi kreatif yang dihasilkan oleh modal

intelektual yang dimiliki oleh organisasi. Dengan demikian suatu organisasi akan mampu menghasilkan keunggulan bersaing sebagai “Kompetensi Inti” organisasi.

*Human Capital* merupakan komponen utama dari modal intelektual, karena *Human Capital* dapat menciptakan nilai dan kemampuan bersaing bagi organisasi melalui kemampuan transformasi potensi manusia (*brainpower*) menjadi produk atau Jasa (Seetharaman, et al.,2001 dalam Sangkala.,2006).Seperti dideskripsikan oleh Scarborough dan Elias (2002): Konsep *Human Capital* sebaiknya dipandang sebagai jembatan yaitu, mendefenisikan hubungan antara praktik manajemen SDM dengan kinerja bisnis. Ciri *Human Capital* yang sangat penting bagi kinerja Organisasi adalah keluwesan dan kreativitas individu, kemampuan mereka untuk mengembangkan kemampuan seumur hidup, dan merespons berbagai konteks situasi.’ Mereka menyebutkan bahwa : ‘acuan teori *human capital* adalah manusia dan keterampilan , sementara acuan teori *Physical capital*, adalah pabrik dan peralatan.’

*Human Capital* menurut Marti (2001) mengemukakan *human capital* merupakan darah kehidupan bagi modal intelektual, sebagai generator dari seluruh nilai yang lahir dalam potensi inovasi dari Organisasi sekaligus kekuatan dibalik inovasi. Oleh karenanya memiliki kemampuan mendorong perbaikan produktivitas individual pegawai, meningkatkan kinerja Organisasi.Menurut Mayo (2000) mengukur kinerja organisasi dari perspektif keuangan sangatlah akurat tetapi sebenarnya yang menjadi dasar penggerak nilai dari keuangan tersebut adalah sumber daya manusia (*human capital*) dengan segala pengetahuan, ide, dan inovasi yang dimilikinya. Selain itu, *human capital* merupakan inti dari suatu organisasi.Organisasi terdiri dari individu-individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu.

Selanjutnya *Human Capital* menurut Sveiby (1998) merupakan kompetensi individu sebagai kapasitas pegawai untuk bertindak didalam berbagai situasi. Dilengkapi pandangan lain yang menyatakan bahwa, *Human Capital* adalah pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai melalui proses pendidikan dan pelatihan (Azua dan Azua.,1998 dalam sangkala.,2006)

*Human capital* merupakan salah satu unsur terpenting dari aset tak berwujud organisasi, Selain *human capital*, yang termasuk dalam aset tak berwujud adalah hak cipta, hubungan baik dengan pelanggan, brand, dan citra organisasi.Semua aset tak berwujud, terutama keahlian, imajinasi, dan kreatifitas pegawai, sangat vital bagi pencapaian keberhasilan organisasi. Pentingnya aset manusia menyebabkan pentingnya pengukuran terhadap nilai aset tak berwujud.

Pengukuran merupakan sarana untuk menilai seberapa baik penggunaan dan efektivitas pengelolaan *human capital*.

Adapun yang mendorong penulis melakukan penelitian pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Maluku karena Penulis mengamati masih lemahnya kinerja pegawai dari segi *human capital*, *social capital*, dan *organizational capital* sehingga Penulis ingin membuktikan melalui analisis *human capital*, *social capital* dan *organizational capital* terhadap kinerja pegawai pada BKD Provinsi Maluku. Sebagai salah satu pegawai BKD Provinsi Maluku, penulis berharap dengan penelitian ini akan membawa dampak yang baik serta dapat menemukan terobosan-terobosan baru terhadap peningkatan kinerja pegawai BKD Provinsi Maluku.

Berdasarkan Peraturan Gubernur (PerGub) Provinsi Maluku Nomor 27 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Daerah Provinsi Maluku, khususnya pada Pasal 11,12 dan pasal 13, telah diatur tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi serta Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Maluku yakni Badan Kepegawaian Daerah merupakan unsur penunjang Urusan Pemerintahan bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan daerah Provinsi. Badan Kepegawaian Daerah, dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Badan Kepegawaian Daerah bertugas membantu Gubernur dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang Kepegawaian Daerah Provinsi. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana tersebut di atas, Badan Kepegawaian Daerah mempunyai fungsi: menyusun kebijakan teknis dibidang kepegawaian; Pelaksanaan tugas dukungan teknis dibidang kepegawaian; pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis dibidang kepegawaian; Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan Pemerintahan di kepegawaian; Pembinaan unit pelaksana teknis Badan;Pembinaan kelompok jabatan fungsional; Pelaksanaan administrasi Badan sesuai dengan lingkup tugasnya; dan Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkup Pemerintah Provinsi Maluku tidak dapat menunggu untuk mendapatkan orang-orang yang cakap untuk mengisi posisi tertentu. Oleh sebab itu, masing-masing OPD dan atau Badan Kepegawaian Daerah (BKD) harus berusaha untuk merencanakan kebutuhan di masa yang akan datang dan memutuskan dimana akan menemukan orang-orang

yang tepat untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan itu. Realitas ini memerlukan perencanaan personalia khususnya yang berkaitan dengan jenjang pendidikan yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.

Selama ini aparat BKD Provinsi Maluku selalu disibukkan dengan berbagai tugas pokok dan fungsi yang bersifat rutin. Meskipun demikian terdapat sejumlah masalah yang mengendali pelaksanaan tanggung jawab dimaksud sebagaimana terlihat dalam pemetaan masalah yang dilakukan. Mengacu pada pemetaan masalah dimaksud, dapat diketahui bahwa persoalannya tidak terletak pada jumlah aparat BKD yang harus menangani tugas pokok dan fungsi, tetapi tampaknya terletak pada kapasitas aparatur.

Dalam rangka penerapan *human capital*, *social capital*, dan *organizational capital*, pegawai merupakan faktor penting didalamnya karena bagaimana mereka memberdayakan modal tersebut akan berpengaruh pada kinerja dan produktifitas pada suatu organisasi. Suatu organisasi yang sukses akan membutuhkan pegawai yang akan melakukan tugasnya lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja saat ini, dimana tugas seseorang lebih sering dikerjakan dalam tim, maka fleksibilitas sangatlah penting. Suatu organisasi atau organisasi menginginkan pegawai yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. Pada suatu individu, kelompok atau organisasi diperlukan suatu Penilaian untuk mengetahui tujuan akhir yang ingin dicapai atau sering disebut dengan kinerja.

Sebagian besar penelitian yang dilakukan sebelumnya meneliti pengaruh seluruh komponen *human capital*, *social capital* dan *organizational capital* secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan dalam organisasi. Hal tersebut menjadi salah satu faktor pendorong untuk dilakukannya penelitian dengan menguji pengaruh masing-masing komponen *human capital*, *social capital* dan *organizational capital* dengan menguji pengaruh masing-masing komponen *human capital*, *social capital* dan *organizational capital* saling mempengaruhi dan menguji setiap masing-masing variabel kinerja.

## **METODE**

Pendekatan yang digunakan peneliti pada penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (*eksploratif*), menguraikan (*deskriptif*) dan penjelasan (*explanatory*) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian

hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang. Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk menyelidiki mengenai pengaruh variabel *human capital*, *social capital* dan *organizational capital* terhadap kinerja pegawai pada BKD Provinsi Maluku. Sehingga dengan penelitian ini maka diharapkan akan membangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai BKD Provinsi Maluku berjumlah 64 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara acak sederhana sebanyak 30 orang pegawai sesuai dengan pendapat Sugiyono (2009:78) bahwa jumlah sampel untuk analisis regresi, paling sedikit sebanyak 30 subyek.

Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh *human capital*, *social capital* dan *organizational capital* terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja Pegawai. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi.

Bentuk umum dari model yang digunakan adalah

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

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X1 = Human Capital

X2 = Social Capital

X3 = Organizational Capital

b1, b2, b3 = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

## HASIL

### 1. Uji t

Pengaruh variabel bebas yaitu *human capital*, *social capital* dan *organizational capital* terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai BKD Provinsi Maluku (Y) diketahui melalui perhitungan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 23.00", diperoleh nilai koefisien regresi, t hitung, dan nilai r parsial sebagaimana berikut :

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Uji T**

Variabel	Koef.Reg	t.hitung	Probabilitas	r <sup>2</sup> Parsial
<i>Human Capital;</i> (X <sub>1</sub> )	0,889	3,741	0,014	0,623
<i>Social Capital</i> (X <sub>2</sub> )	0,807	3,515	0,002	0,568
<i>Organizational Capital</i> (X <sub>3</sub> )	0,754	3,025	0,006	0,510

Tabel 1 menunjukkan hasil analisis regresi linear berganda, dimana terlihat bahwa nilai koefisien regresi terbesar adalah variabel *human Capital* demikian pula dengan nilai t hitung dan nilai r<sup>2</sup> parsial, yang menunjukkan bahwa pengaruh yang terbesar adalah berasal dari variabel *Human Capital* dengan besar pengaruh 62,3 %, karena memiliki nilai koefisien korelasi terbesar di antara kedua variabel lain. Koefisien regresi menunjukkan besar pengaruh masing-masing variabel *independent* (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>,X<sub>3</sub>) terhadap variabel *dependent* (Y) bila besar variabel *independent* lain yang ada dalam model tetap.

Persamaan regresi yang diperoleh , yaitu :

$$Y = 8,370 + 0,889 X_1 + 0,807 X_2 + 0,754 X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Human Capital

X<sub>2</sub> = Social Capital

X<sub>3</sub> = Organizational Capital

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Jika *human capital* meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,899 dengan asumsi bahwa variabel lainnya berada dalam keadaan konstan.
- b) Jika *social capital* meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat 0,807 dengan asumsi bahwa variabel lainnya berada dalam keadaan konstan.

- c) Jika *organizational capital* meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat 0,754 dengan asumsi bahwa variabel lainnya berada dalam keadaan konstan.

Uji t dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh masing-masing variabel bebas secara terpisah terhadap variabel terikat, sehingga dapat diketahui besarnya sumbangan variabel yang satu terhadap yang lain atau variabel mana yang dapat memberikan sumbangan terbesar (dominan). Pengujian dilakukan pada taraf signifikansi = 5%, maka :

$$t - \text{tabel} (0,05) (26) = 2,056$$

$$dF = (\text{derajat bebas}) = 26$$

Hipotesis :

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel satu dengan yang lain.

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel satu dengan yang lain.

Hipotesis statistik :  $H_a \neq 0$  ;  $H_o = 0$

Kriteria pengujian :  $t - \text{Hitung} < t - \text{Tabel}$ , Ho diterima

$t - \text{Hitung} > t - \text{Tabel}$ , Ho ditolak

Berdasarkan Tabel 1 dijelaskan berikut ini :

- a) Nilai t hitung variabel *human capital* sebesar 3,741 lebih besar dari nilai t tabel pada dF (26) sebesar 2,056 ; sehingga Ho ditolak, ha diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan variabel *human capital* terhadap kinerja pegawai.
- b) Nilai t hitung variabel *social capital* sebesar 3,515 lebih besar dari nilai t tabel pada dF (26) sebesar 2,056 ; sehingga Ho ditolak, ha diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan variabel *social capital* terhadap kinerja pegawai.
- c) Nilai t hitung variabel *organizational capital* sebesar 3,025 lebih besar dari nilai t tabel pada dF (26) sebesar 2,056 ; sehingga Ho ditolak, ha diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan variabel *social capital* terhadap kinerja pegawai.

## 2. Uji F

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (X1, X2, X3) secara bersama, dapat diperhatikan hasil analisis pada Tabel 2 berikut:

**Tabel 2**

**Hasil Analisis uji F**

<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>R Square Change</b>	<b>F Change</b>	<b>Df1</b>	<b>Df2</b>	<b>Sig F Change</b>
0,922 <sup>a</sup>	0,851	0,851	49,367	3	26	0,000

Dari Tabel 27 terlihat nilai R sebesar 0,922. Nilai sebesar ini menunjukkan keeratan hubungan (koefisien korelasi) antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sebesar 92,2 %. Selain keeratan hubungannya kuat, tanda positif menyatakan hubungan yang searah atau jika nilai variabel bebas secara bersama-sama naik, maka nilai variabel terikat juga naik.

Nilai  $R^2$  yang juga terdapat dalam tabel merupakan koefisien determinasi. Koefisien determinasi  $R^2 = 0,851$  menunjukkan bahwa secara bersama-sama, 85,1 % perubahan variabel terikat adalah diakibatkan oleh perubahan variabel bebas, selebihnya 14,9 % oleh variabel lain di luar model. Koefisien ini termasuk cukup tinggi mengingat bahwa untuk penelitian sosial  $R^2 > 0,7$  termasuk klasifikasi tinggi. Dengan demikian berarti 85,1 % kinerja pegawai BKD Provinsi Maluku dipengaruhi oleh faktor : *human capital, social capital dan organizational capital*.

Nilai F menunjukkan kuat atau lemahnya pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen pada derajat bebas tertentu. Dalam tabel 5 tampak bahwa  $F = 49,367$ . Untuk menguji apakah nilai itu bermakna, perlu dikonsultasikan dengan tabel nilai F terlampir. Dalam tabel nilai F dengan derajat bebas 26 pada taraf signifikan 5 %, didapatkan nilai  $F = 2,99$ . Karena nilai F diperoleh (F observasi) jauh di atas nilai F tabel (F teoritis) maka dapat dikatakan bahwa pada taraf signifikan 5 %, variabel-variabel independen berpengaruh kuat terhadap variabel dependent. Dengan kata lain, variabel : *human capital, social capital dan organizational capital*., berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai BKD Provinsi Maluku.

**PEMBAHASAN****a. Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Pegawai**

Variabel human capital ( $X_1$ ) ternyata bertanda positif, ini berarti bila human capital meningkat akan mengakibatkan kinerja pegawai juga bertambah. Selanjutnya besarnya koefisien regresi 0,889 artinya bahwa setiap kenaikan satu



unit variabel human capital akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,889 satuan kinerja pegawai, bila variabel lainnya konstan.

Koefisien determinasi parsial menjelaskan pengaruh setiap perubahan variabel independent (X) terhadap perubahan variabel dependent (Y). Dari hasil pengolahan data menunjukkan, bahwa koefisien parsial (r) untuk variabel human capital sebesar 0,623. Ini berarti bahwa : variabel human capital dapat menjelaskan setiap variasi perubahan kinerja pegawai sebesar 0,623 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan, artinya menunjukkan bahwa human capital memiliki korelasi yang cukup besar dengan kinerja pegawai sebesar 62,3% dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.

Pengujian koefisien-koefisien regresi variabel-variabel, maka variabel human capital ( $X_1$ ) signifikan atau tidak signifikan, dilakukan pengujian kemaknaan harga t. Pengujian tersebut dilakukan dengan uji dua arah, dengan mempergunakan taraf nyata sebesar 5%. Hasil pengujian tersebut diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel human capital sebesar 3,741; Sedangkan besarnya  $t_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 5 % adalah sebesar  $\pm 1,97$ . Nilai-nilai tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa secara parsial (sendiri-sendiri), variabel *human capital* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai BKD Provinsi Maluku karena nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$ . Nilai  $t_{hitung}$  dari variabel bebas tersebut berada dalam daerah penolakan  $H_0$ , hal ini berarti bahwa koefisien regresi variabel *human capital* tidak sama dengan 0, dengan perkataan lain koefisien variabel tersebut adalah signifikan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa variabel *human capital* berada pada kategori tinggi. Hal ini didukung oleh hasil observasi yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dilakukan melalui peningkatan human capital. Hal ini sesuai dengan pendapat Kaplan dan Norton (1992), bahwa kelangsungan hidup suatu organisasi tergantung pada kemampuan inovatif pegawai. Ini adalah *human capital*, pembawa dan pencipta pengetahuan dalam perusahaan, yang membantu meningkatkan proses bisnis untuk strategis dan operasional efektivitas yang lebih baik. Juga sejalan dengan Ehrenberg dan Smith (1994) mengungkapkan bahwa, teori *human capital* menciptakan konsep bahwa pegawai adalah perwujudan serangkaian keterampilan yang dapat “dipinjamkan” kepada pemberi kerja (organisasi). Bagi pegawai, pengembalian yang dapat diharapkan dari investasi dalam *human capital* adalah peningkatan pendapatan, pertambahan kepuasan kerja, serta kepastian keamanan kerja. Bagi Organisasi, pengembalian investasi pada *human capital* diharapkan berupa peningkatan

kinerja, produktivitas, keluwesan, dan kapasitas untuk berinovasi yang diperoleh dari meningkatnya keterampilan dan kompetensi pegawai.

### **b. Pengaruh *Social Capital* terhadap Kinerja Pegawai**

Variabel *Social Capital*( $X_2$ ) ternyata bertanda positif, ini berarti bila *Social Capital* bertambah akan mengakibatkan kinerja juga bertambah. Selanjutnya besarnya koefisien regresi 0,807 artinya bahwa setiap kenaikan satu unit variabel *Social Capital* akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,807 satuan kinerja, bila variabel lainnya konstan.

Koefisien determinasi parsial menjelaskan pengaruh setiap perubahan variabel independent (X) terhadap perubahan variabel dependent (Y). Dari hasil pengolahan data menunjukkan, bahwa koefisien parsial (r) untuk variabel *Social Capital* sebesar 0,568. Ini berarti bahwa: variabel *Social Capital* dapat menjelaskan setiap variasi perubahan kinerja pegawai sebesar 0,568 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan, artinya menunjukkan bahwa social capital memiliki korelasi yang cukup besar dengan kinerja pegawai sebesar 56,8% dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.

Pengujian koefisien-koefisien regresi variabel-variabel, maka variabel *Social Capital*( $X_2$ ) signifikan atau tidak signifikan, dilakukan pengujian kemaknaan harga t. Pengujian tersebut dilakukan dengan uji dua arah, dengan mempergunakan taraf nyata sebesar 5%. Hasil pengujian tersebut diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel *Social Capital* sebesar 3,515 ; Sedangkan besarnya  $t_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 5 % adalah sebesar  $\pm 1,97$ . Nilai-nilai tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa secara parsial (sendiri-sendiri), variabel *Social Capital* berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai BKD Provinsi Maluku karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Nilai  $t_{hitung}$  dari variabel bebas tersebut berada dalam daerah penolakan  $H_0$ , hal ini berarti bahwa koefisien regresi variabel *Social Capital* tidak sama dengan 0, dengan perkataan lain koefisien variabel tersebut adalah signifikan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa variabel *Social Capital* berada pada kategori tinggi. Konsep *Social Capital* didefinisikan oleh Putnam (1996) sebagai ‘bentuk kehidupan sosial-jejaring, norma dan kepercayaan-yang memungkinkan peserta beraksi bersama secara lebih efektif untuk mengejar tujuan bersama.’ Bank Dunia (2000) menawarkan definisi berikut dalam situsnya : ‘social capital mengacu pada institusi , hubungan, dan norma yang membentuk kualitas dan kuantitas interaksi sosial suatu kalangan.

*Social Capital* bukan hanya jumlah institusi yang mendukung suatu masyarakat – social capital adalah lem yang merekatkan mereka bersama. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Eny Endah Pujiastuti dan R .Heru Kristanto HC (2012) yang menyimpulkan bahwa Social capital mempunyai pengaruh dan hubungan positif dengan kinerja organisasi.

### c. Pengaruh Organizational Capital terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Organizational Capital ( $X_3$ ) ternyata bertanda positif, ini berarti bila Organizational Capital semakin lama akan mengakibatkan kinerja juga bertambah. Selanjutnya besarnya koefisien regresi 0,754 artinya bahwa setiap kenaikan satu unit variabel Organizational Capital akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,754 satuan kinerja pegawai, bila variabel lainnya konstan.

Koefisien determinasi parsial menjelaskan pengaruh setiap perubahan variabel independent (X) terhadap perubahan variabel dependent (Y). Dari hasil pengolahan data menunjukkan, bahwa koefisien parsial (r) untuk variabel *Organizational Capital* sebesar 0,510. Ini berarti bahwa : variabel *Organizational Capital* dapat menjelaskan setiap variasi perubahan kinerja pegawai sebesar 0,510 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan, artinya menunjukkan bahwa *Organizational Capital* memiliki korelasi yang cukup besar dengan kinerja pegawai sebesar 51,0% dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.

Pengujian koefisien-koefisien regresi variabel-variabel, maka variabel *Organizational Capital* ( $X_3$ ) signifikan atau tidak signifikan, dilakukan pengujian kemaknaan harga t. Pengujian tersebut dilakukan dengan uji dua arah, dengan mempergunakan taraf nyata sebesar 5%. Hasil pengujian tersebut diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel *Organizational Capital* sebesar 3,025 ; Sedangkan besarnya  $t_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 5 % adalah sebesar  $\pm 1,97$ . Nilai-nilai tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa secara parsial (sendiri-sendiri), variabel *Organizational Capital* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai BKD Provinsi Maluku karena nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ . Nilai  $t_{hitung}$  dari variabel bebas tersebut berada dalam daerah penolakan  $H_0$ , hal ini berarti bahwa koefisien regresi variabel *Organizational Capital* tidak sama dengan 0, dengan perkataan lain koefisien variabel tersebut adalah signifikan.

*Organizational Capital* atau *Structural Capital* didefinisikan sebagai pengetahuan yang akan tetap berada dalam Perusahaan (Starovic & Marr, 2004). Starovic & Marr (2004) menyebutkan bahwa *structural capital* terdiri dari rutinitas organisasi, prosedur-prosedur , sistem, budaya dan database. Beberapa

diantara *Structural capital* dilindungi hukum dan menjadi intellectual property right, yang secara legal dimiliki oleh Perusahaan. Salah satu bagian dari *Structural Capital* adalah membangun sistem seperti *database* yang memungkinkan orang-orang dapat saling berhubungan dan belajar satu sama lain sehingga menumbuhkan sinergi karena adanya kemudahan berbagai pengetahuan dan bekerja sama antar individu dalam organisasi. Disamping *database*, termasuk dalam *structural capital* adalah semua hal selain manusia yang berasal dari pengetahuan yang berada dalam suatu organisasi termasuk struktur organisasi, petunjuk proses, strategi, rutinitas, *software*, *hardware* dan semua hal yang nilainya terhadap perusahaan lebih tinggi daripada nilai materinya. *Structural Capital* digambarkan sebagai apa yang tersisa dalam Perusahaan pada saat pegawai pulang pada saat malam (Roos et.al 1997). *Structural Capital* timbul dari proses dan nilai organisasi, yang mencerminkan fokus internal dan eksternal dari perusahaan, ditambah pengembangan dan pembaharuan nilai untuk masa depan. Jika sebuah organisasi memiliki sistem dan prosedur yang buruk dalam menjalankan aktivitasnya, *intellectual capital*, keseluruhan tidak akan mencapai potensinya yang paling penuh (Bontis, 1998). Organisasi dengan keseluruhan *structural capital* akan memiliki budaya sportif yang memungkinkan individu untuk mencoba hal-hal baru, mempelajarinya dan siap gagal. *Structural capital* merupakan link kritis yang memungkinkan intellectual capital diukur pada tingkat analisis organisasional (Bontis, et.al.2000).

#### **d. Pengaruh Human Capital, Social Capital dan Organizational Capital Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai BKD Provinsi Maluku**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa pengaruh variabel-variabel bebas secara simultan sebesar 85,1% yang menunjukkan bahwa variabel *Human Capital*, *Social Capital* dan *Organizational Capital* secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 14,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada variabel lain, selain yang disebutkan di atas, yang mempengaruhi kinerja pegawai BKD Provinsi Maluku, yang tidak diteliti.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *Human Capital*, *Social Capital* dan *Organizational Capital* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKD Provinsi Maluku. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil perhitungan ternyata  $F_{hitung}$  sebesar 49,367, sedangkan  $F_{tabel}$  adalah 4,08 pada taraf kepercayaan 5%. Nilai  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$ , dengan perkataan lain

bila  $F_{hitung}$  tersebut berada di dalam daerah penolakan  $H_0$ , sehingga dari hasil perhitungan tersebut dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti semua variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Eny Endah Pujiastuti dan R .Heru Kristanto HC (2012); Yuli Ramanda, Bustari Muchtar (2015) ; Usup Riassy Christa (2013) dan Martina Dwi Puji Astri Ongkorahardjo (2008). Hasil penelitian mereka menyimpulkan bahwa 1). *Human capital* mempunyai pengaruh dan hubungan positif dengan kinerja organisasi, 2). *Social capital* mempunyai pengaruh dan hubungan positif dengan kinerja organisasi.

*Human capital* merupakan salah satu unsur terpenting dari aset tak berwujud organisasi, Selain *human capital*, yang termasuk dalam aset tak berwujud adalah hak cipta, hubungan baik dengan pelanggan, brand, dan citra perusahaan. Semua aset tak berwujud, terutama keahlian, imajinasi, dan kreatifitas pegawai, sangat vital bagi pencapaian keberhasilan organisasi. Pentingnya aset manusia menyebabkan pentingnya pengukuran terhadap nilai aset tak berwujud, Pengukuran merupakan sarana untuk menilai seberapa baik penggunaan dan efektivitas pengelolaan *human capital*.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis tentang permasalahan dan uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi linear berganda, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Human Capital, Social Capital, dan organizational capital berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai BKD Provinsi Maluku, masing-masing sebesar 62,3% ; 56,8% dan 51,0%.
2. *Human Capital*, *Social Capital*, dan *organizational capital* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Pegawai BKD Provinsi Maluku sebesar 85,1%.
3. Variabel *Human Capital* yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai BKD Provinsi Maluku sebesar 62,3%.

## REFERENSI

A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya  
 Adaddanuarta.blogspot.co.id/2014/11/kinerja-karyawan-menurut para ahli.html

- Baron, Angela dan Armstrong, Michael.2013. PPM. Jakarta Pusat
- Boxall, P.F (1996). The Strategic HRM debate and Resource – base view of the Firm. *Human Resource Management Journal*, 6(3) : 59-75.
- Dahlan, M. Alwi .1993. Menjabarkan kualitas dan martabat manusia dan masyarakat. Hal 3-22. Dalam Sofian effendi et al (eds) 1993. *Membangun martabat manusia : Peranan ilmu Sosial dalam Pembangunan*. Gajah mada university Cet.2.700 hal (hal 16)
- Divianto, *jurnal ilmiah Orasi Bisnis – ISSN : 2085-1375*, Edisi Ke – IV, November 2010
- Edvinsson, L, and Malone, M.S (1997). “Intellectual Capital : Realizing Your Company”s True Value by founding it Hidden Brainpower. New York : Harper Business.
- Ejournal.unp.ac.id/index.php/jrmbp/article/download/5374/4252  
[https://orasibisnis.files.wordpress.com/.../divianto\\_pengaruh-faktor-faktor-intelektual-...](https://orasibisnis.files.wordpress.com/.../divianto_pengaruh-faktor-faktor-intelektual-...)
- Kaplan, R.S & Northon, D.P (1992). The Balance Scorecard. Measures that drive performance. *Harvard Business Review*, 70 (1) : 71-79.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Lepak, D.P & Snell, S.A (1999). The Human Resource architecture : Toward a theory of Human Capital allocation and development. *Academy of management . Review* , 24 : 31 – 48.
- Mardiasmo, 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- 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>
- Mondy, R.Wayne, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Erlangga, Jakarta
- Putnam, R.1993 . “The Prosperous Community-Social Capital and Public Life. “American Prospect (13) : 35-42. (Dalam *The World Bank*.1998. hal 5-7)
- Repository.upnyk.ac.id/4845/2/5\_Eny\_ABUPNYK.pdf
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*, cetakan ke 12, Bandung: Alfabeta.
- Sukarna, Tiro Muhammad Arif. 2012. *Pengembangan Instrumen Pengumpulan Data Penelitian*. Makassar. Andira Publisher.
- Sveiby, K.E (1997). *The Organisational weath : Managing and measuring knowledge based assets*. San Fransisco : Berret – Koehler.

Usup Riassy Christa, Jurnal Sains Manajemen. ISSN : 2302-1411 Volume I, Nomor 1, April 2013.

Youndt, M.A. Snell, S.A.,Dean, J.W., Lepak, D.P (1996). Human Resource Management, manufacturing Strategy and Firm performance. Academy of management Journal,39 : 836 -866.

Zacharias, T, dan Rahawarin. 2015. *Metode Penelitian Administrasi*. Penerbit Aseni, Papua.