



Pengaruh *Human Capital* dan *Relational Capital* Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Aceh

Affas^{1*}, M. Bakri², Samsul Ikhbar³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah
*aduncorner1986@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh *human capital* dan *relational capital* baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Aceh. Objek penelitian ini adalah seluruh pegawai pada dinas tersebut yang berjumlah 117 pegawai. Sedangkan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah mengacu pada perhitungan sampel minimal dengan menggunakan rumus Slovin sehingga memperoleh jumlah sampel sebanyak 91 responden. Data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan satuan pengukuran satuan skala likert. Peralatan analisis yang digunakan dalam menganalisis data adalah regresi linier berganda dan untuk pengujian hipotesis digunakan uji-F dan uji-t yang dibantu dengan alat uji SPSS versi 15.0. Hasil uji-F (simultan) dan uji-t (parsial) menunjukkan bahwa semua variabel yang diteliti yaitu *human capital* dan *relational capital* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Aceh dengan nilai F_{hitung} sebesar 32,767 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3.100 pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Sedangkan koefisien determinasi (*adjusted R_{square}*) hasil regresi adalah 0,555 yang menunjukkan bahwa variabel bebas *human capital* (X_1), *relational capital* (X_2) dapat menjelaskan 44.5% terhadap variabel terikat (peningkatan kinerja pegawai), sedangkan sisanya 44.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Human Capital*; *Kinerja Pegawai*; *Relational Capital*

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia (SDM) di suatu negara sangat penting karena SDM ini memiliki fungsi utama sebagai subyek dalam mengelola berbagai sumber daya yang lain agar dapat memiliki suatu nilai yang lebih bermanfaat. Saat ini bangsa Indonesia memiliki satu masalah yaitu masih rendahnya kualitas SDM. Oleh karena itu tugas utama yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah bagaimana menciptakan SDM yang efektif dan efisien serta dapat bekerja secara optimal untuk mewujudkan tujuan dari suatu organisasi ataupun perusahaan dan juga diiringi dengan peningkatan yang bersifat spiritual yang tidak hanya memikirkan aspek duniawi saja tetapi juga menyeimbangkan aspek akhirat.

Untuk mencapai itu semua perlu adanya pencapaian kinerja dari setiap pegawai yaitu menyukseskan setiap rencana kerja yang telah direncanakan oleh instansi atau perusahaan tempat dia bekerja. Kinerja pegawai merupakan kemampuan kerja seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan di mana untuk memperoleh kinerja yang diinginkan maka perlu adanya *human capital* (modal manusia yang dalam hal ini SDM yang memiliki kualifikasi sesuai dengan tujuan organisasi) dan adanya *relational capital* yaitu hubungan relasional antar karyawan yang



mendukung. *Human capital* dalam hal ini merupakan kumpulan hubungan aktif di antara manusia yang di dalamnya terdapat rasa percaya, saling pengertian, kesamaan nilai dan perilaku yang mengikat anggota dalam jaringan kerja yang memungkinkan adanya kerjasama (Cohen, 2017:65). Narayan (2018:88) juga mengemukakan bahwa *human capital* dalam bentuk kepercayaan atau ikatan sosial memainkan peranan penting dalam mengurangi kemiskinan. Kemampuan ini dimungkinkan karena *human capital* dilahirkan dari bawah, tidak bersifat hierarkhis dan berdasarkan pada interaksi saling menguntungkan (Soeharto, 2018:43). Dengan semakin tinggi *human capital* yang dimiliki oleh organisasi akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Selain *human capital*, faktor lain yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai ke arah yang lebih baik yaitu adanya *relational capital*. *Relational capital* merupakan pengetahuan yang dikumpulkan oleh perusahaan atau organisasi sosial lainnya sebagai hasil dari pertukaran dengan pihak ketiga dan potensi akumulasi pengetahuan masa depan sebagai hasil dari pertukaran tersebut. Robbins (2018:145) menjelaskan bahwa untuk memperoleh kinerja yang diinginkan maka perlu adanya pengaruh atau hubungan modal yang baik yang dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai. Kinerja pegawai dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh pimpinan, diperlukan adanya modal sosial berupa hubungan relasional antar karyawan maupun hubungan dengan pihak ketiga.

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini seperti penelitian oleh Ramanda (2017) dengan judul *Pengaruh Human Capital, Relational Capital Dan Organizational Capital Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Sumatera Barat)*. Hasil penelitiannya membuktikan bahwa *human capital* berpengaruh signifikan terhadap *relational capital* BKP Sumbar. Selain itu juga ada penelitian oleh Khan (2018) dengan judul penelitian *The Effects of Intellectual Capital on Performance in Australian Small and Medium Enterprises (SMEs)*. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh *intellectual capital* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan menengah di Australia.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah *human capital* dan *relational capital* baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Aceh. Berikut hipotesis dari penelitian ini adalah *human capital* dan *relational capital* baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Aceh. Selanjutnya tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh *human capital* dan *relational capital* baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Aceh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Aceh. Yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada dinas tersebut. Populasi adalah seluruh pegawai yang ada pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Aceh berjumlah 117 pegawai. Perhitungan sampel minimal dengan menggunakan rumus Slovin (Umar, 2013:74) dengan asumsi *error sampling* (e) sebesar 5% adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e^2)} \quad (1)$$
$$n = \frac{117}{1 + 117 (5\%)^2}$$
$$n = \frac{117}{1 + 117 (0,0025)^2}$$



$$n = \frac{117}{1 + 0,292^2}$$

$$n = \frac{117}{1,292} = 90,5 = \text{digenapkan menjadi 91 orang}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang ditolerir dalam penelitian sebesar 5%.

Dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert (*Method Of Summated Rating*), untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi dari individu atau kelompok tentang fenomena sosial. Penelitian ini menggunakan data primer yang bersumber dari hasil observasi, wawancara langsung dan kuisioner serta data sekunder yang bersumber dari studi literatur, data yang diterbitkan dalam jurnal statistik dan lainnya, informasi yang tersedia dari sumber publikasi atau nonpublikasi baik di dalam atau luar organisasi dan dokumentasi. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, dengan menggunakan bantuan perangkat SPSS (*Statistical Package For Social Sceince*) versi 15. Model analisis regresi linier berganda yang digunakan sebagai berikut (Arikunto, 2018:147):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon \quad (2)$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

X_1 = *Human Capital*

X_2 = *Relational Capital*

β_1, β_2 = Koefisien β_1, β_2

ε = *Error Term*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No Pernyataan		Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (n=91)	Ket
1		2	3	4	5
1.	A1	Kinerja Pegawai (Y)	0,632	0,207	valid
2.	A2		0,845		
3.	A3		0,845		
4.	A4		0,760		
5.	A5		0,783		
6.	A6		0,321		
7.	B1	<i>Human Capital</i> (X_1)	0,646	0,207	valid
8.	B2		0,595		
9.	B3		0,817		

10.	B4		0,724		
11.	B5		0,695		
12.	B6		0,414		
13.	C1	Relational Capital (X ₂)	0,515	0,207	valid
14.	C2		0,848		
15.	C3		0,873		
16.	C4		0,785		
17.	C5		0,804		
18.	C6		0,323		

Sumber: Data Primer 2022, (diolah)

Berdasarkan Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya dinyatakan valid karena mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis atau lebih besar dari nilai kritis sebesar 0,207 sehingga semua pernyataan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam, karena tidak ditemukan adanya datanya yang bias, atau tidak memenuhi kriteria model penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

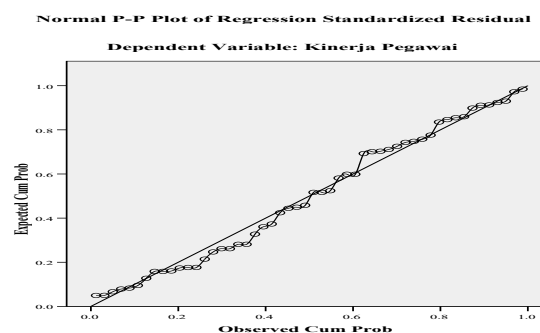
No.	Variabel	Rata-rata	Jumlah Indikator	Nilai Cronbach Alpha	Ket
1.	Kinerja Pegawai (Y)	3,998	6	0,791	Handal
2.	Human Capital (X ₁)	3,897	6	0,729	Handal
3.	Relational Capital (X ₂)	3,956	6	0,789	Handal

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa nilai *cronbach alpha* untuk masing-masing variabel yaitu untuk variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai *alpha* sebesar 0,791; variabel *human capital* (X₁) diperoleh nilai *alpha* sebesar 0,729 dan variabel *relational capital* (X₂) diperoleh nilai *alpha* sebesar 0,789. Dengan demikian pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa pengukuran kehandalan memenuhi persyaratan.

Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 1 dapat dilihat bahwa gambar normal P –P Plot menunjukkan sebaran *standarrized residual* berada dalam kisaran garis diagonal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
1.	Human Capital (X_1)	0,898	1,114	Non Multikolinieritas
2.	Relational Capital (X_2)	0,898	1,114	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa nilai VIF untuk variabel *human capital* dan *relational capital* diperoleh nilai sebesar 1,114. Dengan demikian hasil pengujian semua variabel diperoleh nilai VIF kurang dari 5, dengan demikian semua variabel penelitian tidak ditemukan adanya multikolinieritas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Nama Variabel	B	Standar Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig
Konstanta (a)	2,738	0,155	17,690	1,986	0,000
Human Capital (X_1)	0,216	0,035	6,213	1,986	0,000
Relational Capital (X_2)	0,116	0,039	2,933	1,986	0,005

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti terlihat pada Tabel 4 maka diperoleh hasil regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,738 + 0,216X_1 + 0,116X_2 + \varepsilon$$

Nilai konstanta sebesar 2,738 artinya jika faktor-faktor *human capital* (X_1) dan *relational capital* (X_2) dianggap konstan, maka besarnya kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Aceh adalah sebesar 2,738 pada satuan skala likert atau kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Aceh masih rendah. Koefisien regresi *human capital* (X_1) sebesar 0,216 artinya bahwa setiap 1 satuan perubahan *human capital* dari setiap pegawai secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,216 satuan, dengan demikian semakin baik *human capital* yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa *human capital* akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Selanjutnya untuk koefisien regresi *relational capital* (X_2) sebesar 0,116 artinya setiap 1 satuan perubahan *relational capital* maka secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,116 sehingga dengan semakin tinggi *relational capital* yang dimiliki oleh pegawai maka secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Hal ini akan memberikan implikasi bahwa *relational capital* yang dimiliki oleh pegawai dapat meningkatkan kinerja mereka. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa dari dua variabel yang diteliti yaitu *human capital* mempunyai pengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Aceh karena memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,216. Sedangkan variabel *relational capital* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,116.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. Hasil Uji F (ANOVA)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Squares	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
Regresi	1,636	2	0,818	32,767	3,100	0.000
Sisa	1,223	88	0,025			
Total	2,859	90				

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 32,767 sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 3,100. Hal ini memperlihatkan berdasarkan perhitungan uji statistik F_{hitung} menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan tingkat probabilitas 0.000. Dengan demikian hasil perhitungan ini dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif yang diajukan dapat diterima dan hipotesis nol ditolak, artinya bahwa *human capital* (X_1) dan *relational capital* (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Aceh.

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4 diperoleh bahwa hasil penelitian terhadap variabel *human capital* (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,213 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,986. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 atau probabilitas jauh di bawah $\alpha = 5\%$. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel *human capital* berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Aceh. Temuan hasil penelitian terhadap variabel *relational capital* (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,933 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,986. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar 0.005 atau probabilitas di bawah $\alpha = 5\%$. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel *relational capital* berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Aceh. Berdasarkan hasil statistik memperlihatkan bahwa secara uji parsial, variabel yang mempunyai pengaruh dominan besar terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Aceh, adalah variabel *human capital* dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,213 dan tingkat signifikansi atau probabilitas sebesar 0.000. Sedangkan variabel *relational capital* dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,933 dan tingkat signifikansi atau probabilitas sebesar 0.005 tidak terlalu dominan.

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Tabel 6. Model Summary

R	RSquare	Adjusted R ²	Std. Error of the estimate	DW	Keterangan
0,756	0,572	0,555	0,158	1,759	Korelasi Kuat

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh koefisien korelasi (R) = 0,756 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 75,6% artinya kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Aceh mempunyai hubungan yang sangat erat dengan faktor-faktor *human capital* (X_1) dan *relational capital* (X_2) sehingga berpengaruh



terhadap peningkatan kinerja pegawai. Untuk koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,555 artinya sebesar 55,5% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam *human capital* (X_1), dan *relational capital* (X_2). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 44,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar daripada penelitian ini.

KESIMPULAN

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan yang dirumuskan dalam hipotesis penelitian ini dengan menggunakan uji regresi linier berganda, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu hasil penelitian baik secara simultan maupun parsial membuktikan bahwa *human capital* dan *relational capital* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Aceh. Dengan meningkatnya nilai *human capital* dan *relational capital* yang ada pada setiap pegawai maka secara positif dan signifikan dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Artinya apabila nilai *human capital* dan *relational capital* meningkat maka menyebabkan kinerja pegawai juga meningkat dan sebaliknya apabila nilai *human capital* dan *relational capital* menurun maka menyebabkan kinerja pegawai juga akan menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asnariza, A. A., & Yulianti, R. (2021). The Effect of UMKM Growth in the Covid-19 Pandemic Period on Banda Aceh City's Economic Growth. *JURNAL SERAMBI ILMU*, 22(2), 299-313.
- Hanum, F., & Juwita, J. (2022, November). Analysis of Promotion and Creativity in Increasing Family Income of Women Aceh Embroidery Articles in Montasik Sub-District. In *Proceedings of International Conference on Multidiciplinary Research* (Vol. 5, No. 1, pp. 1-9).
- Khan, Yasmin Kamall. (2018). The Effects of Intellectual Capital on Performance in Australian Small and Medium Enterprises (SMEs). *Jurnal Management dan Bisnis*. School of Management University of South Australia.
- Robbins, Stephen P. (2018). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Jakarta.
- Ramanda, Yuli dan Bustari Muchtar. (2017). Pengaruh Human Capital, Relational Capital Dan Organizational Capital Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Sumatera Barat). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Surakarta. Vol. 2, Hal 65.
- Syamsuddin, N., Saputra, D. H., Mulyono, S., & Fuadi, Z. (2021). Pengaruh Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Dan Pendidikan Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Provinsi Aceh. *Jurnal Sociohumaniora Kodepena (JSK)*, 2(1), 29-49.