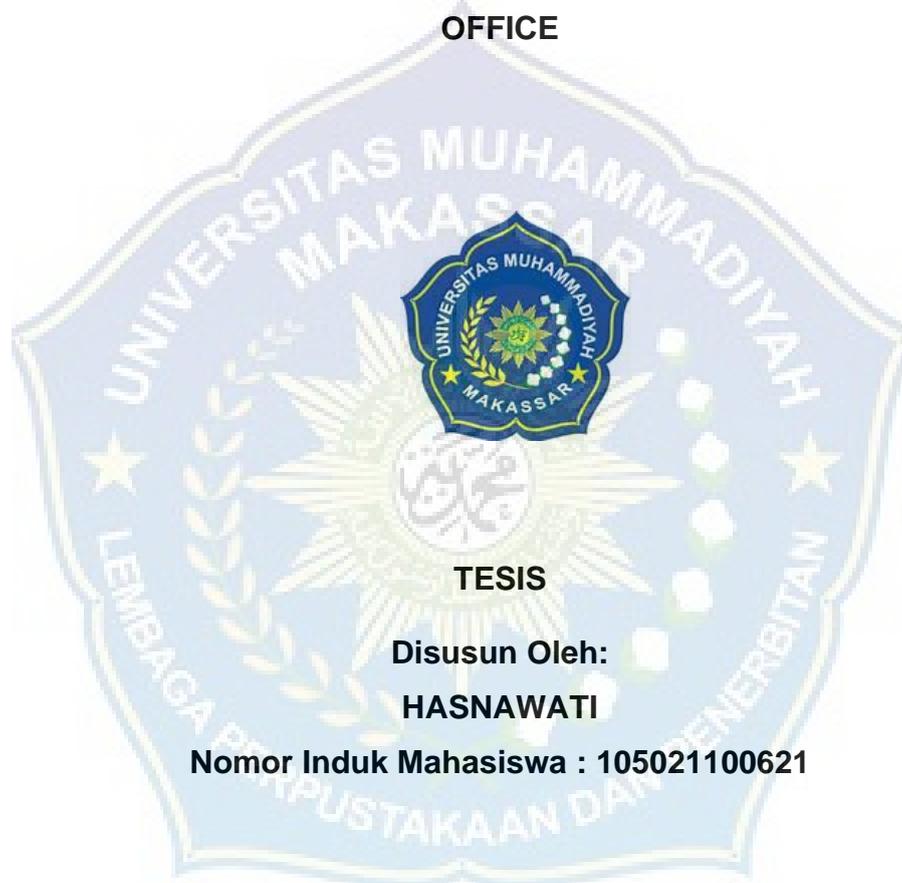


**PENGARUH KOMPETENSI *HUMAN CAPITAL*, *RELATIONAL CAPITAL*
DAN *ORGANIZATIONAL CAPITAL* TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN GOWA**

**THE EFFECT OF HUMAN CAPITAL COMPETENCE, RELATIONAL
CAPITAL AND ORGANIZATIONAL CAPITAL ON THE PERFORMANCE
OF EMPLOYEES OF THE GOWA REGENCY TOURISM AND CULTURE
OFFICE**



TESIS

Disusun Oleh:

HASNAWATI

Nomor Induk Mahasiswa : 105021100621

**PROGRAM PASCASERJANA
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR**

2023

**PENGARUH KOMPETENSI *HUMAN CAPITAL*, *RELATIONAL CAPITAL*
DAN *ORGANIZATIONAL CAPITAL* TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN GOWA**

TESIS

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Magister

Program Studi
Magister Manajemen

Disusun dan Diajukan Oleh:

HASNAWATI

Nomor Induk Mahasiswa : 105021100621

kepada

**PROGRAM PASCASERJANA
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
2023**

TESIS

**PENGARUH KOMPETENSI MODAL MANUSIA, MODAL RELASIONAL
DAN MODAL ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN GOWA**

Yang disusun dan diajukan oleh :

HASNAWATI

Nomor Induk Mahasiswa : 105021100621

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis
Pada tanggal 07 Juli 2023

Makassar, Juli 2023

Menyetujui
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M



Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, S.E., M.M

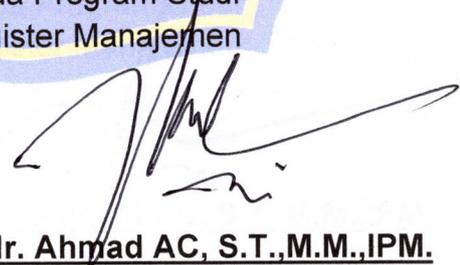
Mengetahui,

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd
NBM. 613 949



Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM.
NBM. 820 499

HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI

Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi Modal Manusia, Modal Relasional dan Modal Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa

Nama Mahasiswa : Hasnawati
NIM : 105021100621
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM

Telah diuji dan dipertahankan di depan panitia penguji tesis pada tanggal 12 Mei 2023 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M.) pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 12 Mei 2023

Tim Penguji

Dr. Jaelan Usman, M.S
(Pimpinan Sidang)

Dr. Edi Jusriadi, M.M.
(Pembimbing I)

Dr. M Yusuf Alfian Rendra Anggoro
KR, M.M.
(Pembimbing II)

Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM
(Penguji)

Dr. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
(Penguji)

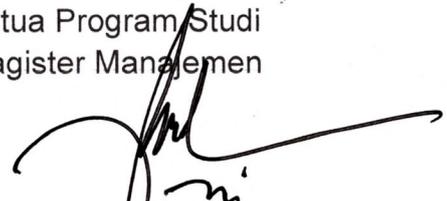


Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar


Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd
NBM. 613 949

Ketua Program Studi
Magister Manajemen


Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM.
NBM. 820 499

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Hasnawati
Nim : 105021100621
Program Studi : Magister Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan merupakan pengambilan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima saksi atas perbuatan tersebut

Makassar 12 Mei 2023



Hasnawati

ABSTRAK

Hasnawati. 2023. Pengaruh Kompetensi *Human Capital*, *Relational Capital* Dan *Organizational Capital* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Gowa (Dibimbing Edi jusriadi dan M yusuf Alfian Rendra Anggoro KR)

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi human capital, relational capital dan organizational capital terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa. Populasi adalah seluruh pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa sebanyak 45 orang, dengan menggunakan sampling jenuh, yaitu Teknik penentuan sampel dengan menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kusioner dengan analisis data dengan menggunakan perhitungan statistic melalui aplikasi statistical package for the social science (SPSS). Hasil penelitian menemukan bahwa kompetensi *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, *relational capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan *organizational capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa.

Kata kunci : **Kompetensi *HC*, *RC*, *OC* dan Kinerja**



ABSTRACT

Hasnawati. 2023. **The effect of human capital competence, relational capital and organizational capital on the performance of employees of the Gowa Regency Tourism and Culture Office** (Supervised by Edi Jusriadi and M Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR)

The purpose of this study was to test and analyze the influence of human capital competence, relational capital and organizational capital on the performance of employees of the Gowa Regency Tourism and Culture Office. The population is all employees of the Gowa Regency Tourism and Culture Office of 45 people, using saturated sampling, namely the technique of determining the sample by making all members of the population as samples. Data collection techniques were carried out through distributing questionnaires with data analysis using statistical calculations through the application of the statistical package for the social sciences (SPSS). The results of the study found that human capital competence had a positive and significant effect on employee performance, relational capital had a positive and significant effect on employee performance and organizational capital had a positive and significant effect on employee performance at the Gowa Regency Tourism and Culture Office.

Keywords: ***HC Competence, RC, OC and Performance.***

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil 'alamin puji dan syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan segala nikmat yang selalu tercurahkan kepada penulis, salam dan salawat kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat dan seluruh ummat muslim yang tetap istiqamah pada ajarannya. Pada kesempatan ini penulis mendapatkan nikmat yang luar biasa karena dapat menyelesaikan proposal ini untuk memenuhi salah satu syarat penyelesaian pascasarjana.

Dalam penyusunan tesis ini, tidak sedikit mengalami hambatan, akan tetapi atas berkat pertolongan sang Khalik Allah SWT, penulis dapat mengatasinya dengan baik. Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih untuk kedua orangtua bapak Abdullah dan ibu Almarhumah Hasniah yang senantiasa memberi dukungan, perhatian dan kasih sayang dan doa tulus tanpa pamrih dan untuk pembimbing 1 saya bapak Dr. Edi Jusriadi, SE.,M.M yang dengan penuh kesabaran telah mencurahkan perhatiannya dalam membimbing mengarahkan peneliti, sehingga tesis ini dapat selesai pada waktunya dan pembimbing 2 saya Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro Kr, S.E.,M.M. yang telah memberikan arahan dan bimbingan sepenuh hati kepada peneliti. Penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritikan dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan Tesis ini. Tanpa menguragi rasa

hormat kepada pihak lain maka, secara khusus penulis menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag. sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Prof. Dr. Irwan Akib, S.Pd., M.Pd. sebagai Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Ahmad AC, ST., M.M. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Seluruh pemerintah kabupaten Gowa khususnya dinas pariwisata dan kebudayaan kabupaten Gowa yang telah banyak membantu kemudahan serta kelancaran dalam melakukan penyusunan tugas akhir ini.
5. Serta teman-tamanku sarjana real, Orang dalam, 88 cabe iting, SMB dan keluarga besar hipma Gowa Tinggimoncong dan teman-teman seperjuangan magister manajemen 21.
6. Agung Munastan yang telah memberikan dukungan dengan tulus untuk berjuang menyelesaikan tesis ini hingga tuntas.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Masalah	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Kajian Teori.....	10
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2. Kompetensi Human Capital	15
3. Relational Capital.....	20
4. Organizational / struktul capital (modal organisasi / struktur)	22

5. Pengukuran Intellectual Capital	25
6. Kinerja pegawai	26
B. Kajian Penelitian Yang Relevan	30
C. Kerangka Pikir.....	36
D. Hipotesis Penelitian	40
BAB III METODE PENELITIAN	44
A. Desain Dan Penelitian	44
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian	44
C. Papulasi Dan Sampel	44
D. Metode Pengumpulan Data	45
E. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel Peleitian	46
F. Teknik Analisis Data	47
G. Metode Analisis Data	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	56
1. Gambaran Kabupaten Gowa	56
2. Profil Kepariwisataaan Kabupaten Gowa.....	59
B. Analisis Hasil Penelitian.....	64
1. Karakteristik Responden	64
2. Analisis Statistik Deskriptif Variabel	67
3. Uji Instrumen Penelitian	70
4. Analisis Regresi Linier Berganda	74
5. Uji Hipotesis.....	75

6. Uji Asumsi Klasik	78
C. Pembahasan.....	82
BAB V PENUTUP	86
A. Kesimpulan	86
B. Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA.....	89



DAFTAR TABEL

Tabel 1 Mapping Penelitian Terdahulu	31
Tabel 2 Definisi Operasional	48
Tabel 3 Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha.....	51
Tabel 4 Luas Wilayah Menurut Kecamatan di Gowa 2022	57
Tabel 5 Data Kunjungan Wisatawan di Kawasan Malino Kabupaten Gowa	63
Tabel 6 Jenis Kelamin Responden	64
Tabel 7 Usia Responden	65
Tabel 8 Pendidikan Terakhir Responden.....	66
Tabel 9 Masa Kerja Responden.....	67
Tabel 10 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	68
Tabel 11 Hasil Uji Validasi Pertanyaan Angket.....	71
Tabel 12 Uji Reliabilitas <i>Human Capital</i>	72
Tabel 13 Uji Reliabilitas <i>Relational Capital</i>	73
Tabel 14 Uji Reliabilitas <i>Organizational Capital</i>	73
Tabel 13 Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai.....	73
Tabel 14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	74
Tabel 15 Hasil Perhitungan Uji t.....	76
Tabel 16 Hasil Uji F.....	77
Tabel 17 Uji Normalitas.....	78
Tabel 18 Uji Heteroskedastisitas.....	79
Tabel 19 Uji Aukorelasi	80
Tabel 20 Uji Aukorelasi	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Komponen Human Capital	17
Gambar 2 Kerangka Fikir	40
Gambar 3 Peta Administrasi Kabupaten Gowa	56



BAB I

PENDAHULUAN

A. 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,Dale 2013 :403).

Tugas pegawai Dinas Pariwisata dan kebudayaan kabupaten Gowa 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 di perhatikan 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 Yuliawati 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 assest* 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).

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 Yuliatan 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 () 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 dan kebudayaan Kabupaten Gowa dibentuk berdasarkan peraturan Pemerintah Daerah Kabupaten Gowa Nomor 02 Tahun 2019 tentang perangkat daerah kemudian dijabarkan dalam

peraturan Bupati Gowa Nomor 02 Tahun 2019 tentang kedudukan, susunan organisasi tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Pariwisata, di pimpin oleh Kepala Dinas yang mempunyai tugas pokok membantu Bupati melaksanakan urusan Pemerintahan di bidang Pariwisata, Ekonomi Kreatif, Kepemudaan, dan Keolahragaan Daerah Kabupaten Gowa mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Pengembangan sektor Pariwisata dan kebudayaan

Berdasarkan rencana strategi Dinas pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Gowa tahun 2016-2021 tugas dan fungsi Dinas Pariwisata dan kebudayaan Daerah Kabupaten Gowa, permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan pelayanan SKPD dapat berasal dari beberapa unsur, sebagai berikut:

- a. Obyek daya Tarik wisata kurang memiliki daya saing baik dari sisi fasilitas penataan lingkungan dan pengelolaan
- b. Kelompok sadar wisata yang ada belum berperan sebagaimana mestinya
- c. Lemahnya investasi swasta sector pariwisata, berakibat kepada kurang berkembangnya usaha pariwisata
- d. Kawasan mamminasata yang memiliki kekuatan pasar wisatawan akan menjadi kekuatan pasar daerah lain
- e. Lunturnya nilai seni dan budaya dikalangan remaja

- f. Masyarakat yang kehilangan nuansa kedaerahan tanpa pemulihan dan pengkayaan budaya

Kegiatan yang tidak termasuk dalam draft kegiatan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan 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. kebijakan- kebijakan yang perlu di tempuh pemerintah daerah terkhusus Dinas pariwisata kabupaten Gowa, sebelumnya menganalisis faktor yang menjadi pendorong dan penghambat atau yang di sebutkan identifikasi isu-isu kebijakan. Suatu sasaran dan tujuan dasar kebijakan optimal mungkin mampu mempertegas arah, cakupan perspektif jangka panjang secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil observasi pemerintah terkhusus Dinas kebudayaan dan pariwisata hanya terfokus pada satu tempat wisata yang di perhatikan atau dikembangkan di kawasan Malino, sebenarnya masih banyak tempat wisata yang belum di perhatikan bahkan terkesan terbengkalai. Pengembangan pariwisata adalah program jangka panjang dan tidak bisa terlepas dari upaya pelestarian alam lingkungan hidup serta budaya masyarakat setempat. Kebijakan pemerintah Kabupaten Gowa selama ini tidak tegas dalam memberikan izin pembangunan kepada masyarakat

Seharusnya kebijakan tersebut diutamakan bagi masyarakat setempat demi menambah kesejahteraan dan meningkatkan pendapatan warga lokal dan kurang baiknya infrastruktur.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomenadan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompetensi *Human Capital* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Gowa?
2. Apakah *Relational Capital* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Gowa?
3. Apakah *Organizational capital* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Gowa?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi *Human Capital* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Gowa
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Relational Capital*, terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Gowa
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Organizational capital* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Gowa

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang didapatkan setelah melakukan penelitian diantaranya yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian sejenis dan pengembangan studi manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia

2. Manfaat praktis

a. Bagi peneliti

Menerapkan teori yang diperoleh selama belajar dibangku perkuliahan serta memenuhi syarat dalam memenuhi ujian akhir program pascaserjana manajemen sumber daya manusia

b. Bagi instansi

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi masukan pertimbangan bagi Dinas pariwisata dan kebudayaan dalam peningkatan kinerja untuk pengembangan kawasan wisata Malino

c. Bagi Univesitas Muhammadiyah Makassar

Untuk menambah referensi perpustakaan sehingga dapat di gunakan sebagai bahan –bahan bagi mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar khususnya dan pihak yang berkepentingan untuk bahan penelitian sejenis

BAB II

TINJAUAN PUSTAKAN

A. Kajian Teoritis

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2) “manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Selanjutnya menurut A.F Stoner yang dikutip oleh Sondang P. Siagian (2013: 6), “manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya”.

Hasibuan (2013) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu

dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:2) mengatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, perintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah bagaimana mendayagunakan manusia sebagai sumber daya organisasi secara efektif dan efisien sehingga mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Walaupun proses recruitment, seleksi, dan pengujian terhadap calon pegawai telah dilakukan dengan baik, tetapi karena manusia itu memiliki cipta, rasa, dan karsa maka dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi ada kalanya tidak optimal. Bahkan karyawan yang telah cukup lama bekerja di perusahaan pun, pada suatu ketika dapat berada pada posisi penurunan kontribusinya kepada perusahaan. Ketidakefektifan kontribusi manusia sebagai karyawan dapat disebabkan oleh faktor internal karyawan itu sendiri, dan juga dapat disebabkan oleh faktor eksternal yang berasal dari organisasi. Faktor internal yang dapat

memengaruhi ketidakefektifan kontribusi atau kinerja yang tidak optimal tersebut adalah cipta, rasa dan karsa yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Sedangkan faktor eksternal yang berpengaruh adalah lingkungan kerja organisasi, seperti hubungan dan dukungan dari pemimpin dan rekan kerja, dukungan peralatan kerja, kondisi kerja, dan lain-lain.

b) Komponen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Adapun beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Hasibuan, 2012) antara lain:

1) Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*)

3) Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4) Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5) Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6) Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7) Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan

8) Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dalam kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9) Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11) Pemberhentian

Pemberhentian (*Separation*) Adalah Putusnya Hubungan Kerja Seseorang Dari Suatu Perusahaan.

c) Peranan Dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Peranan manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013: 34)

- a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right men in the right place and the right man in the right job*.

- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia padamasa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan – perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Malaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal, maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya

2. Kompetensi Human Capital

a. Pengertian Human Capital

Human capital adalah kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan kepribadian yang dimiliki oleh karyawan untuk melakukan kegiatan yang bermanfaat sehingga menghasilkan nilai ekonomi bagi perusahaan (Pramudita 2012). Apabila *human capital* dapat diolah dan dimanfaatkan dengan baik, maka *human capital*, maka *human capital* akan menjadi sumber daya kunci perusahaan (Kusumo, 2012)

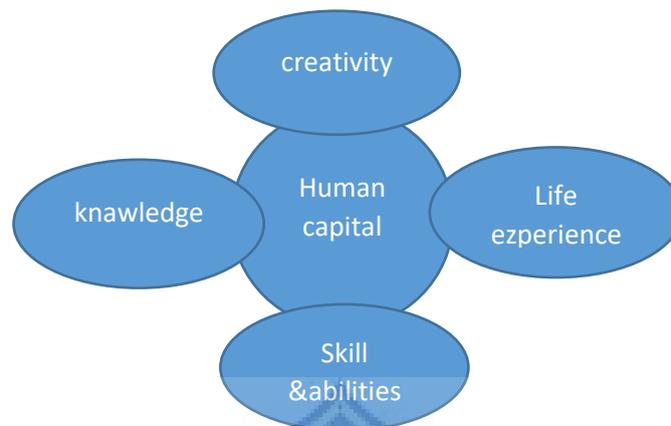
Human capital merupakan faktor yang penting dalam proses

produksi karena sumber daya manusia merupakan *asset* yang penting dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Dahlan, 2014).

Human capital mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut, dimana akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya. *Human capital* merupakan pengelompokan tiga elemen kunci, yaitu kecakapan, sikap, dan kecerdasan intelektual

b. Komponen Human Capital

Berbagai definisi mengenai human capital terus mengalami perkembangan yang sangat pesat. Sedangkan menurut *human capital development expert.inc*, *human capital* merupakan kombinasi nilai dari keahlian, pengetahuan, kreativitas, kemampuan, dan pengalaman untuk lingkungan kerja sebuah organisasi. Peningkatan *human capital* ini dapat dilakukan dengan pelatihan berbasis pengetahuan yang berkelanjutan dan merumuskan pengembangan strategi setiap individu sebagai kontribusi bagi perusahaan. Dari definisi tersebut komponen *human capital* dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1 Komponen Human Capital

a. *Skills and Abilities* (keterampilan dan kemampuan)

Skills adalah tingkatan keahlian setiap individu dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan baik. Misalnya standar perilaku para karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien. *Abilities* merupakan keahlian umum yang dimiliki oleh individu.

b. Inovasi

Inovasi adalah suatu penemuan baru yang berbeda dari yang sudah ada atau yang sudah dikenal sebelumnya.

c. *Life experience* (pengalaman hidup)

Pengalaman diartikan sebagai sesuatu yang pernah dialami (dijalani, dirasakan, ditanggung) KBBI.

d. *Knowledge* (pengetahuan)

Dalam konteks organisasi, pengetahuan adalah jumlah dari apa yang dikenal dan berada dalam kecerdasan dan kompetensi orang. Dalam beberapa tahun terakhir, pengetahuan telah

datang untuk diakui sebagai faktor produksi (modal pengetahuan) yang berdiri sendiri, dan berbeda dari tenaga kerja. Modal pengetahuan merupakan suatu kemampuan (*know-how*) hasil dari pengalaman, informasi, pengetahuan, pembelajaran, dan keterampilan anggota dari sebuah organisasi. Dari semua faktor-faktor produksi, modal pengetahuan menciptakan keunggulan kompetitif terlama dan abadi.

c. Pengembangan Human Capital

Menurut (Dinamik, 2012) pengembangan *human capital* dapat dilakukan melalui:

a. Internalisasi *corporate culture*

Pada tahap internalisasi, budaya perlu dikelola atau di *manage*. Tahap ini dapat dicapai jika budaya perusahaan dapat diukur (*measurable*). Internalisasi *corporate culture* perlu mendapatkan perhatian serius dari berbagai pihak yang terlibat kompeten, bagaimana membuat budaya perusahaan menjadi terlihat (*tangible*).

b. Memastikan pelaksanaan *Good Corporate Governance*

Good Corporate Governance merupakan seperangkat aturan yang mengatur hubungan antara pemegang saham, pengurus atau pengelola perusahaan, pihak kreditur, pemerintah, karyawan serta para pemegang kepentingan internal dan eksternal lainnya yang berkaitan dengan hak-hak dan

kewajiban atau dengan kata lain suatu sistem yang mengatur dan mengendalikan peraturan.

- c. Mengembangkan SDM profesional sebagai *human capital* yang produktif dan prudent.

SDM yang profesional diharapkan bisa bekerja sangat efektif dengan bisa menentukan prioritas secara bijaksana untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

- d. Menciptakan pimpinan / *leader* sebagai *role model* dan *people manager*.

Seorang pemimpin tidak hanya bisa menjadi orang yang menuntut karyawannya untuk berperilaku atau bertindak sesuai tuntunan organisasi, melainkan seorang pemimpin juga sebagai *role model* (model panutan). Yang dimaksud dengan model panutan adalah seorang pemimpin yang meyakini kebenaran nilai baik yang diajarkannya sehingga mampu menerapkannya dalam perilaku sehari-hari. Tidak ada kekuatan yang besar dari pemimpin tanpa menjadikan dirinya contoh atau panutan.

- e. Menegakkan dan meningkatkan hukum.

Dalam mengembangkan *human capital* bisa dilakukan dengan menegakkan dan meningkatkan kepatuhan hukum

d. Indikator Kompetensi *Human capital*

Indikator *human capital* menurut (divianto, 2010) antara lain

:

- a. Pendidikan adalah tingkat pendidikan yang dijenjang oleh pegawai
- b. *Skill* adalah keahlian atau ketereampilan yang dimiliki pegawai
- c. *Experience* adalah tingkat pengalaman yang dimiliki oleh seorang pegawai
- d. *Comitmen* adalah pengabdian atau perjanjian pada diri seorang pegawai dalam waktu yang lama dalam melaksanakan tugas
- e. *Education* adalah pendidikan yang dimiliki pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa

3. Relational Capital

a. Pengertian 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).

b. Indikator *relational capital*

Adapun indikator *relational capital* menurut (Marr dan CIMA dalam Wiwit Hariyanto dan Sigit Hermawan,2015) antara lain :

- a. *Stakeholders relation* adalah hubungan organisasi
- b. *Corporate reputation* (reputasi perusahaan)
- c. *Distribution channelpen* adalah pendistribusian barang atau jasa yang dilakukan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa.
- d. *Environmental activities* adalah kegiatan lingkungan
- e. *Social network* adalah sistem informasi baik itu dalam pelaksanaan tugas

4. *Organizational / Struktul Capital* (Modal Organisasi / Struktur)

a. Pengertian *organizational capital*

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 intelektualitas 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 strategik) untuk lebih produktif, lebih inovatif dan lebih cerdas dalam mengkreasikan 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).

b. Indikator *organizational capital*

Indikator *organizational capital* menurut (Sigit, Hermawan. 2015) antara lain :

- a. *Management processes* adalah proses manajemen yang dilakukan pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kabupaten Gowa.
- b. *Information- technology system* adalah sistem informasi yang dilakukan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa dalam memberikan informasi mengenai

kepariwisataan.

- c. *Organization routines* adalah rutinitas organisasi seperti event yang dilakukan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa.
- d. *Corporate procedur* adalah prosedur kerja.
- e. *Corporate culture* adalah budaya kerja yang di lakukan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa.

5. Pengukuran Intelektual 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 (Suarjuwono, 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 *intangibile*

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)

6. Kinerja

a. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan selama satu periode tertentu yang dapat diukur melalui kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan dari suatu pekerjaan.

Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja

merefleksiakan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya (*effort*), yang mencerminkan energy yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil. Menurut Mangkunegara (2013: 67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mathis dan Jackson, dalam Priansia (2014: 269) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaan.

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah

b. Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja adalah pengukuran hasil kerja selama

periode tertentu. Menurut Mangkunegara (2013: 69) penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Penilaian kinerja juga harus dilaksanakan secara adil, yaitu penilaian harus dilaksanakan pada semua karyawan agar tercipta keadilan pada penilaian kinerja tersebut.

Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan, jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan (Mathis dan Jackson, dalam Priansa 2014: 272).

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Werther dan Davis, dalam Priansa (2014: 272) menyatakan bahwa beberapa tujuan dari pelaksanaan penilaian kinerja terhadap karyawan yang dilakukan oleh perusahaan, antara lain:

- a. Peningkatan kinerja
- b. Penyesuaian kompensasi
- c. Keputusan penempatan
- d. Kebutuhan pengembangan dan pelatihan
- e. Perencanaan dan pengembangan karir
- f. Prosedur perekrutan

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mahmudi (2012) bahwa kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhinya adalah:

- a. Faktor personal/individu, meliputi; pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi; kualitas dalam memberikan dorongan, semangat arahan, dan dukungan yang memberikan manajer dan team leader.
- c. Faktor tim, meliputi; kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan kerja dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi; sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

Faktor kontekstual (situasional), meliputi; tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal

e. Indikator kinerja

Indikator kinerja menurut (Hasibuan, 2011) sebagai berikut:

- a. Kualitas pekerjaan adalah kemampuan dan kesediaan bekerja secara kreatif dan inovatif melalui gagasan baru dikantor Dinas pariwisata Kabupaten Gowa
- b. Jumlah pekerjaan adalah kuantitas atau jumlah pekerjaan yang di lakukan pegawai
- c. Ketetapan waktu penyelesaian pekerjaan adalah target dan sasaran dalam melaksanakan pekerjaan mengenai keterlambatan atau tercapainya pekerjaan.

B. Kajian Penelitian Yang Relevan

Penelitian Terdahulu digunakan bahan perbandingan dalam referensi penelitian, telah banyak penelitian sebelumnya yang membahas mengenai pengaruh kompetensi *human capital relational capital* dan *Ornizational Capital* Terhadap Kinerja Dinas Parawisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa. Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar dalam rangka menyusun penelitian. Dengan penelitian terdahulu ini, penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian tersebut.

Berikut merupakan penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang dilakukan dengan penelitian :

Tabel 2.1. Maping Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Analisis	Hasil
1	Yuanne Agustine Sudiby (2014)	Pengaruh <i>human capital</i> terhadap kinerja auditor (studi empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta)	analisis linear berganda	1. <i>Human capital</i> dengan komponen <i>Individual capability, individual motivation</i> dan <i>work group effectiveness</i> secara parsial tidak berpengaruh signifikan dan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor.
				2. <i>Human Capital</i> dengan komponen <i>leadership</i> dan <i>the organizational climate</i> secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor.
2	Yuli Ramanda dan Bustari Muchtar (2015)	Pengaruh <i>Human Capital, Relational Capital</i> dan <i>Organizational Capital</i> terhadap kinerja pegawai. Studi pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi	Analisis SEM (<i>structural Equation model</i>)	1. <i>Human capital</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>relational capital</i> BKP Sumbar. 2. <i>Human capital</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>organizational Capital</i> BKP Sumbar 3. <i>Relational capital</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>organizational capital</i> BKP Sumbar <i>Human</i>

No	Peneliti	Judul	Analisis	Hasil
				<p><i>capital, relational capital, dan organizational capital</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKP Sumbar</p>
3	Muhammad Tamrin, Desi Novita, dan Faisal Azhari baldan panjaitan (2014)	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pemanen	Analisis rank spearman dan koefisien determinan.	<p>1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Pemanen di PT. Eastern di Sumatra Indonesia Bukit Maradja estate.</p> <p>2. Analisis koefisien determinan diperoleh factor</p> <p>3. yang paling kuat hubungannya terhadap produktivitas kerja adalah faktor motivasi kerja,</p>
4	Fuji Utama (2015)	Peningkatan kinerja karyawan melalui <i>human capital</i> dan komitmen karyawan PT. Aspex Kumbong Bogor	Analisis regresi berganda	<p>Peningkatan kinerja karyawan melalui <i>human capital</i> pada penelitian ini beranggapan bahwa masih banyak karyawan yang masih belum memiliki rasa bertanggung jawab dan loyalitas tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh</p>

No	Peneliti	Judul	Analisis	Hasil
				perusahaan.
5.	Yuni Kasmawati (2017)	Human capital dan kinerja karyawan	penerapan tinjauan literatur	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memprioritaskan d alam peningkatan produktivitas <i>knowledge and service work</i> untuk kemajuan organisasi. 2. Menciptakan nilai melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan. 3. Mengembangkan nilai dengan membangun system untuk mencapai keunggulan kompetitif. 4. Meningkatkan nilai human capital .
6.	Doddy Wahyu Triatmaja (2006)	Pengaruh Human capital terhadap kinerja pada karyawan unit simpan pinjam koperasi serba usaha (KSU) Mekar Surya Karanganyar Tahun 2016	Variabel Independen adalah tingkat Pendidikan (X1), keterampilan (X2), dan pengalaman kerja (X3). Variable dependen adalah kinerja karyawan	Seluruh variabel independen yaitu tingkat Pendidikan, keterampilan, dan pengalaman kerja dapat mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 74% sedangkan sisanya sebesar 26% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

No	Peneliti	Judul	Analisis	Hasil
7.	Eka Mulya Prasetya, Hamidah Nayati Utami, Arik Prasetya (2016)	Pengaruh <i>Human capital, Information Capital</i> dan <i>Organizational capital</i> terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VIII Surabaya)	Variabel Independen adalah <i>Human capital (X₁)</i> , <i>Information Capital (X₂)</i> , dan <i>Organizational capital (X₃)</i> . Variabel Dependen adalah Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan <i>human capital, information capital</i> dan <i>organizational capital</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun secara parsial hanya <i>human capital</i> yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	Khoirunnisa Azzahra (2018)	<i>The Influence of Human capital, Structural Capital and Relational capital to the Performance of Cooperation with Competitive Advantage as Intervening Variable of Cooperation in South Tangerang</i>	Variabel Independen adalah <i>Human capital (X₁)</i> , <i>Structural Capital (X₂)</i> , dan <i>Relational capital (X₃)</i> . Variabel Intervening adalah <i>Competitive Advantage</i> . Variabel Dependen adalah Kinerja Koperasi (Y)	Modal Struktural dan Keunggulan kompetitif berpengaruh positif terhadap kinerja koperasi.
9.	Sayed Khawar Abbas, hafiz Ali Hassan, Zair Mahmood Hashmi, Hafiz Muhammad Junaid, Sikandar Majid, Tanzila	<i>Intellectual Capital Impact on Organizations' Performance</i>	Variabel Independen adalah <i>Human capital (X₁)</i> , <i>Structural Capital (X₂)</i> , <i>Customer capital (X₃)</i> , <i>Social Capital (X₄)</i> ,	<i>Intellectual Capital</i> sangat penting dalam meningkatkan evaluasi kerja untuk <i>Organizations' Performance</i> di era sekarang

No	Peneliti	Judul	Analisis	Hasil
	Ijaz (2018)		<i>Technological capital (X₅), dan Spiritual capital (X₆).</i> Variabel Dependen adalah <i>Organizational Performance (Y)</i>	
10.	Onwumelu Odinakachi Philip, Dialoke Ikechukwu	<i>Impact Of Human Capital Development On Employee's Performance : A Study Of Selected Oil Service Firms In Rivers State, Nigeria</i>	Variabel Independen adalah <i>Training (X₁), Employee education (X₂), dan employee experience (X₃).</i> Variabel Dependen adalah Kinerja Karyawan (Y)	Pengembangan modal manusia berpengaruh dalam memastikan kinerja karyawan diperusahaan-perusahaan minyak ini. Ini terbukti pada hasil signifikan positif yang dicapai dari statistic uji hipotesis.
11.	Seçil Tastan and Seyed Mehdi Mousavi Davoudi (2015)	<i>A Research on the Relevance of Intellectual Capital and Employee Job Performance as Measured with Distinct Constructs of In-Role and Extra-Role Behaviors</i>	Variabel Independen adalah <i>Social capital(X₁), Organizational Capital (X₂), dan Human capital (X₃).</i> Variabel Dependen adalah <i>Employee's Job Performance (Y)</i>	Modal intelektual organisasi (yaitu sosial, organisasi, sumber daya manusia) memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja tugas (<i>in-role performances</i>) dan luar peran kerja (<i>extra-role performances</i>) karyawan.

Dalam penelitian ini terdapat adanya persamaan dan perbedaan dengan peneliti terdahulu. Adapun persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian Yuli Ramanda dan Bustari Muchtar (2014); Doddy Wahyu Triatmaja (2016); dan Eka Mulya Prasetya, Hamidah Nayati Utami, Arik Prasetya (2016) adalah pada variabel kinerja karyawan yang digunakan sebagai variabel dependen. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan *human capital*, *relational capital*, dan *organizational capital* ataupun *structural capital* sebagai variabel independen, sebagaimana variabel tersebut juga digunakan sebagai variabel independen pada penelitian terdahulu. Perbedaan penelitian diatas terletak pada variabel, metode dan hasil penelitian itu sendiri. Perbedaan variabel dapat di lihat dari judul pertama dan ketiga, keempat dan kelima dimana judul langsung mengarah ke *human capital* sedangkan peneliti ini tertarik meneliti pada pengaruh kompetensi *human capital*, *relational capital* dan *organizational capital*.

C. Kerangka Pikir

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).

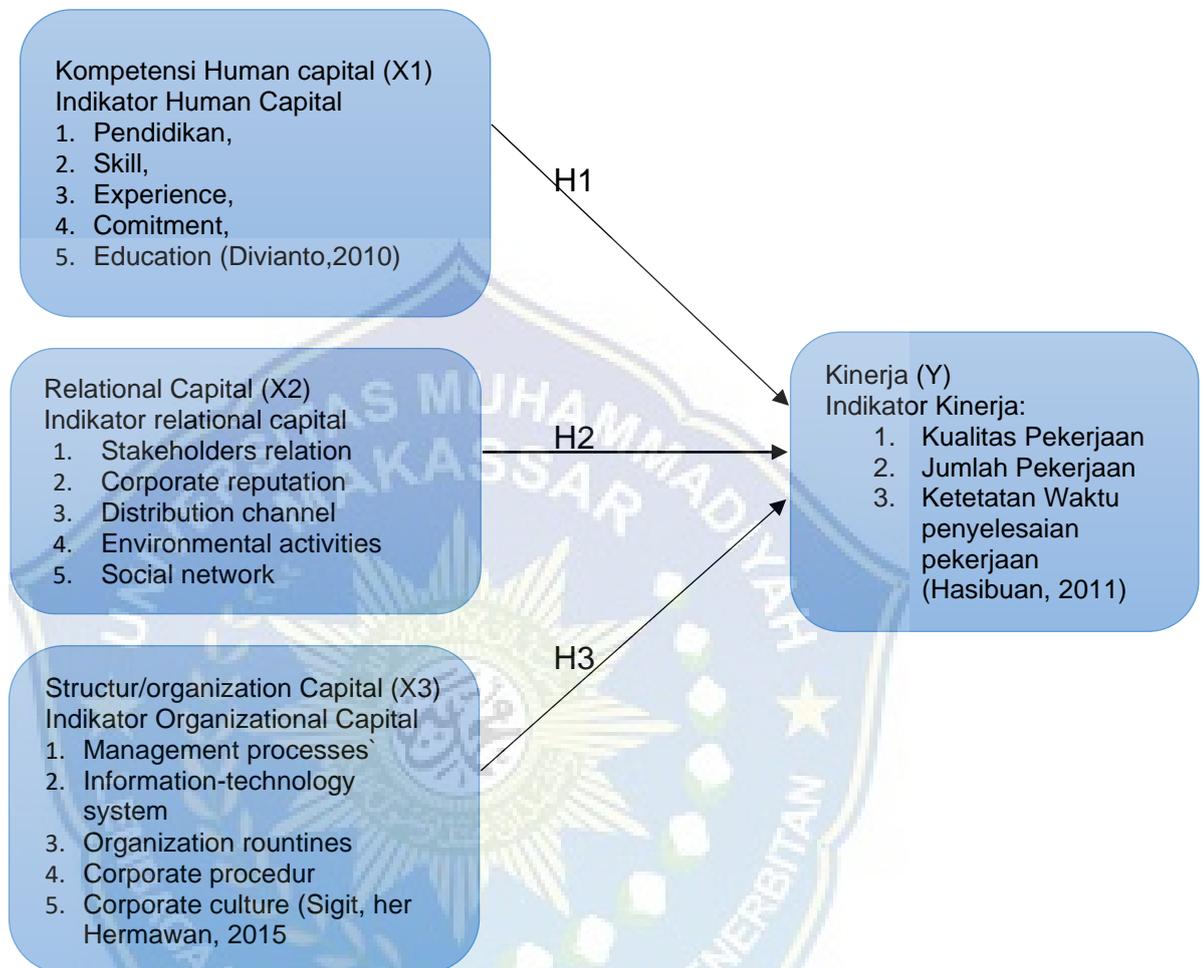
Organizational capital merupakan link kritis yang memungkinkan intellectual capital diukur pada tingkat analisis organisasional (Bontis et al., 2000 dalam Astuti, 2004). Jika sistem dan prosedur yang dimiliki suatu organisasi untuk menjalankan aktivitas yang baik, maka intellectual capital secara keseluruhan 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 2. Kerangka Fikir

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap pengaruh dua variabel bebas terhadap variabel terikat akan dibuktikan secara empirik melalui sebuah penelitian. Maka peneliti mengemukakan hipotesis penelitian ini sebgaia berikut:

1. Hipotesis 1

Secara sederhana kompetensi *Human Capital* mempresentasikan *individual knowledge stock* suatu organisasi yang dipresentasikan oleh karyawan atau pegawainya dimana *individual knowledge* tersebut mampu meningkatkan kinerja pegawai (Bontis et.al dalam Myrna Sofia, 201:60). Jadi semakin tinggi modal manusia (*human capital*) yang dimiliki oleh sebuah perusahaan, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai di dalam suatu perusahaan (Karina Endhy Puspita, 2013: 16). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuanne Augustine Sudibyo (2014) dengan judul *Pengaruh Human Capital, Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Jakarta)*. Yuanne mengemukakan bahwa *human capital* dengan komponen *leadership* dan *the organiational* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Karena itu diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kompetensi *Human Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Gowa.

2. Hipotesis 2

Relational Capital didefinisikan sebagai hubungan yang menghasilkan tingkat saling percaya, rasa hormat dan persahabatan yang timbul dari interaksi yang erat antara mitra

internal dan eksternal perusahaan baik antar pegawai, antar atasan dan bawahan, maupun partner dalam riset perkembangannya (Kale et.al dalam Yuli Ramanda dan Bustari Muchtar, 2014: 5). Dimana apabila perusahaan mampu mengelola *relational capital* dengan baik misalnya dengan memberikan kepuasan pada konsumen sehingga konsumen menjadi loyal kepada produk/jasa perusahaan atau apabila integritas pasar perusahaan bagus dan mampu menciptakan hubungan baik dengan masyarakat. Maka *business performance* dan *employee performance* akan mudah untuk ditingkatkan (Wiwit Hariyanto Sigit Hermawan 2015). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Fitria Azzahra (2016) dengan *Judul Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bosowa Propertindo Makassar*. Dwi Fitria mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *intellectual capital (relational capital)* terhadap kinerja karyawan di PT. Bosowa Makassar. Maksud dari penelitian ini adalah keberadaan *intellectual capital (human capital, structural capital, dan relational capital)* dalam suatu perusahaan cukup mempengaruhi kinerja para karyawan dalam perusahaan tersebut, sehingga semakin baik perusahaan mampu mengelola *Intellectual Capital* yang mereka miliki, maka akan semakin besar pula produktivitas yang akan dihasilkan oleh perusahaan tersebut. Oleh karena itu hipotesis diajukan sebagai berikut:

H2 : *Relational Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Gowa.

3. Hipotesis 3

Organizational capital merupakan sarana dan prasarana yang mendukung karyawan untuk menciptakan kerja yang optimum (Bontis dalam Rousilita Suhendah, 2018). Jadi, semakin tinggi *organizational capital* atau *structural capital* yang dimiliki oleh sebuah perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai maka modal struktural dari sebuah perusahaan perlu ditingkatkan (Karina Endhy puspita 2013). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuanne Augustine Sudiby (2014) dengan judul Pengaruh Human Capital, Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Jakarta). Yuanne mengemukakan bahwa human capital dengan komponen leadership dan the organiational secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Karena itu diajukan hipotesis sebagai berikut:

H3 : *Organizational Capital* berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Gowa

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pemilihan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka yang akan dianalisis menggunakan statistik. Dan bertujuan untuk menguji hipotesis.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi pada penelitian ini yaitu pada kantor Dinas pariwisata dan Kebudayaan kabupaten Gowa dalam waktu dua bulan yaitu bulan Juli-Agustus.

C. Populasi Dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pariwisata, dan kebudayaan Kabupaten Gowa yang berjumlah 45 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 45 orang pegawai.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kuantitatif dimana data yang diperoleh berupa angka, angka yang diperoleh dari rekapitulasi kuesioner atau angka yang akan dianalisis lebih lanjut dalam sebuah analisis data.

2. Sumber Data

Sumber data yang diperlukan pada penelitian ini terdiri atas dua data yaitu data primer dan data sekunder:

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Teknik yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, penyebaran kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Data primer yang digunakan peneliti pada penelitian ini dengan mengumpulkan data yang telah diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh responden

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang diperoleh secara tidak

langsung memberikan data kepada peneliti. Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti yang diperoleh dari literatur- literatur dan data yang diperoleh melalui media cetak seperti buku, katalog perusahaan, jurnal, laporan dan keterangan lain yang berhubungan dengan pokok penelitian ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan hal yang paling utama dalam penelitian karena tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data. Menurut Sugiyono (2007:209) maka teknik pengumpulan data penyusun menggunakan penyusunan proposal dengan observasi, kuesioner, dokumentasi.

1. Observasi adalah teknik pengumpulan data dimana peneliti mengadakan pengamatan secara langsung terhadap gejala-gejala subjek yang di selidiki fungsi observasi yaitu melengkapi data yang tidak mungkin tidak diperoleh melalui kuesioner.
2. Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi atau data yang fleksibel yang mewakili apa yang menjadi tujuan peneliti dengan data yang diperoleh merupakan kategori dan faktual. Penyebaran kuesioner yang merupakan instrumen pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari pada responden (sujarweni, 2014) adapun data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner ini bersi sepenrangkat pernyataan

mengenai suatu masalah atau bidang yang di teliti.

3. Dokumentasi adalah catatan kegiatan yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk gambar, tulisan atau karya monumental seseorang (Sugiyono 2007 ;2013) hasil penelitian dari observasi dan kuesioner akan lebih kredibel kalau didukung oleh dokumen yang bersangkutan.

F. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel Penelitian

- a. Variabel Independen/ variabel bebas (X)

Menurut Sugiyono (2014:59), menyatakan variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang terjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Jadi variabel ini sifatnya menerangkan dan mempengaruhi variabel lain yang tidak bebas. Variabel bebas juga memiliki nilai yang tidak tergantung pada variabel lainnya. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu *Human Capital* sebagai X_1 dan *Relational Capital* sebagai X_2 dan X_3 *organizational capital*

- b. Variabel dependen/ variabel terikat (Y)

Menurut Sugiyono (2014:59) menyatakan bahwa variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen (variabel terikat) yang akan diteliti adalah produktivitas kerja karyawan

Tabel 3.2 : Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
Human capital (X ₁)	<i>Human Capital</i> 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..	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan, 2. Skill, 3. Experience, 4. Comitment, 5. Education (divianto,2010)
Relational capital (X ₂)	<i>Relational Capital</i> adalah Hubungan yang terjalin baik antara organisasi dengan seluruh pihak yang ada dalam lingkungan strategisnya, terutama dengan <i>stakeholders</i> organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stakeholders relation 2. Corporate reputation 3. Distribution channel 4. Environmental activities 5. Social network (Marr, CIMA dalam Wiwit Hariyanto dan Sigit Hermawan 2015).
Organizational capital (X ₃)	<i>Organizational Capita</i> ladalah 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.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Management processes` 2. Information-technology system 3. Organization routines 4. Corporate procedur 5. Corporate culture (Sigit, Hermawan, 2015)

Kinerja (Y)	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.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Pekerjaan 2. Jumlah Pekerjaan 3. Ketetapan Waktu penyelesaian pekerjaan (hasibuan, 2011)
--------------	--	---

G. Metode Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

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 validitaskonstruksi yang baik Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:221), Reliabilitas merupakan instrumen yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Jika data benar sesuai dengan kenyataanya, maka beberapa kali diambil tetap lah sama

Instrumen peneliti ini berupa kuesioner maka pengujian realibilitasnya diukur dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Untuk menentukan apakah instrumen reliabel bisa menggunakan batasan kurang dari 0,6 yaitu kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik, Priyanto (2011:69). Perhitungan ini menggunakan (SPSS 21).

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 kelasrange yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan seperti table berikut :

Tabel 3. 3. 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)

2. Analisis Regresi

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kuantitatif yang menggunakan Metode Regresi Linier Berganda. Metode ini digunakan pada saat melakukan analisis tentang pengaruh *Human Capital*, *Relational Capital*, dan *Organizational Capital* terhadap Kinerja pegawai pada Pegawai Dinas Pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Gowa.

Persamaan regresi yang digunakan adalah :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

b_0 = Konstanta

$b_1 b_2 b_3$ = Koefisien Regresi

X_1 = Kompetensi Human Capital

X_2 = Relational Capital

X_3 = Organizational Capital

e = Faktor pengganggu b_1 - b_3

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

3. Uji Hipotesis

a. 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 $\alpha = 5 \% (0,05)$.

b. 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 $\alpha = 5\% (0,05)$.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian dan sebaliknya digunakan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Metode yang layak dan baik digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kolmogorov-smirnov untuk mengetahui normal atau tidaknya data yang digunakan. Uji Kolmogorov-smirnov adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku. Dengan pengambilan keputusan :

1) Jika $Sig > 0,05$ maka data berdistribusi normal

2) Jika $Sig < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ditujukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Jika variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk melihat ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat diuji dengan uji glejser. Pengambilan keputusan dengan melihat nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Autokorelasi dapat dideteksi dengan melakukan uji durbin-watson (d).

Hasil perhitungan durbin Watson (d) dibandingkan dengan

nilai tabel d pada $\alpha=0,05$, pada tabel d terdapat nilai batas atas (d_L) dan nilai batas bawah (d_U). Jika $d < d_L$ dan apabila $d > 4 - d_L$ maka terdapat autokorelasi. Jika $d_U < d < 4 - d_U$ berarti tidak terjadi autokorelasi.

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Apabila terjadi korelasi antara variabel bebas maka terdapat problem multikolinearitas (multiko) pada model regresi tersebut.⁹⁵ Pendeteksian terhadap multikolinearitas dalam model regresi berganda, dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dari hasil analisis regresi. Ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Apabila $VIF > 10$ maka dapat dikatakan terdapat multikolinearitas yang serius.

BAB IV

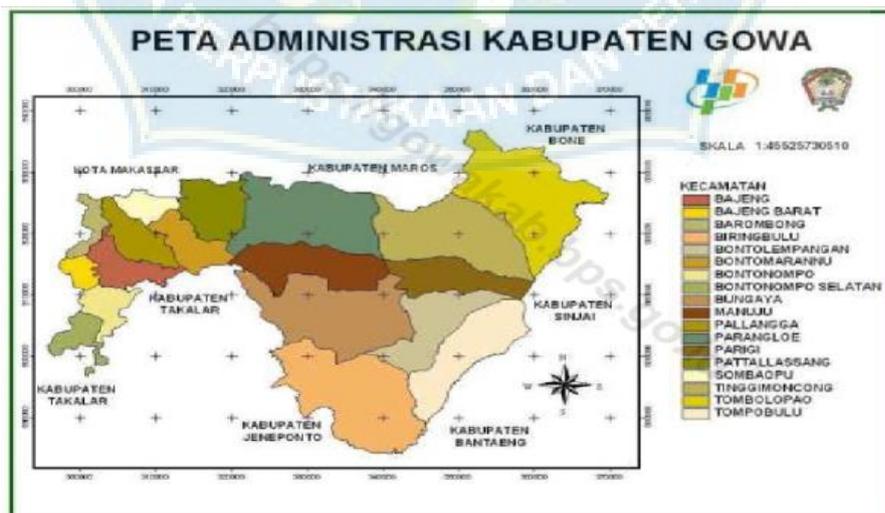
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Gambaran Kabupaten Gowa

a. Letak Geografis dan Administrasi Wilayah

Kabupaten Gowa secara geografis berada antara utara 119.3773° Bujur Barat, $120.36,6^{\circ}$ bujur timur dari Jakarta dan $50.33,6^{\circ}$ bujur timur dari Kutub Utara, sedangkan letak wilayah administrasinya antara 5.0829342862° Lintang Utara dan 5.577305437° Lintang Selatan. Kabupaten yang berada pada bagian selatan provinsi Sulawesi selatan ini berbatas dengan 7 Kabupaten/kota lain, yaitu: Utara : Kota Makassar, Kabupaten Maros dan Kabupaten Bone, Selatan : Kabupaten Takalar dan Kabupaten Jeneponto, Barat : Kota Makassar dan Kabupaten Takalar, Timur : Kabupaten Sinjai, Kabupaten Bantaeng dan Kabupaten Jeneponto.



Gambar 4.1 Peta Administrasi Kabupaten Gowa

Wilayah administrasi Kabupaten Gowa terdiri dari 18 Kecamatan dan 167 desa/kelurahan dengan luas daerah sekitar 1.883,33 kilometer persegi atau sama dengan 3,01 persen dari luas wilayah Provinsi Sulawesi Selatan. Wilayah Kabupaten Gowa sebagian besar merupakan dataran tinggi yaitu Parangloe, Manuju, Tinggimoncong, Tombolo Pao, Parigi, Bungaya, Bontolempangan, Tompobulo dan Biringbulu. Berikut tabel di bawah ini mengenai luas wilayah menurut kecamatan di Kabupaten Gowa 2022.

Tabel 4.1 Luas Wilayah Menurut Kecamatan di Kabupaten Gowa 2022

No	Kecamatan	Ibu Kota Kecamatan	Luas (KM ²)	Persentase
1.	Bontonompo	Tamallayang	30,39	1,61
2.	Bontonompo Selatan	Pabundukang	29,24	1,55
3.	Bajeng	Kalebajeng	60,09	3,19
4.	Bajeng Barat	Borimatangkasa	19,04	1,01
5.	Pallangga	Mangalli	48,24	2,56
6.	Barombong	Kanjilo	20,67	1,1
7.	Sombaopu	Sungguminasa	28,09	1,49
8.	Bontomarannu	Borongloe	52,63	2,8
9.	Pattalassang	Pattalassang	84,96	4,51
10.	Parangloe	Lanna	221,26	11,75
11.	Manuju	Moncongloe	91,9	4,88
12.	Tinggimoncong	Malino	142,87	7,59
13.	Tombolo Pao	Tamaona	251,82	13,37

14.	Parigi	Majannang	132,76	7,05
15.	Bungaya	Sapaya	175,53	9,32
16.	Bontolempangan	Bontoloe	142,46	7,56
17.	Tompobulu	Malakaji	132,54	7,04
18.	Biringbulu	Lauwa	218,84	11,62
GOWA			1 883,33	100,00

Sumber: Gowa Dalam Angka, 2022

Kabupaten Gowa terdiri dari wilayah dataran rendah dan wilayah dataran tinggi dengan ketinggian antara 10 - 2800 meter diatas permukaan air laut. Namun demikian wilayah Kabupaten Gowa sebagian besar merupakan dataran tinggi yaitu sekitar 72,26 persen terutama di bagian timur hingga selatan karena merupakan Pegunungan Tinggimoncong, Pegunungan Bawakaraeng-Lompobattang dan Pegunungan Batureppe - Cindako.

Berdasarkan total luas Kabupaten Gowa 35,30 persen mempunyai kemiringan tanah di atas 40 derajat, yaitu pada wilayah Kecamatan Parangloe, Tinggimoncong, Bungaya dan Tompobulu. Kabupaten Gowa dilalui oleh banyak sungai yang cukup besar yaitu ada 15 sungai. Sungai dengan luas daerah aliran yang terbesar adalah Sungai Jeneberang yaitu seluas 881 kilometer persegi dengan panjang sungai utama 90 kilometer.

Wilayah Kabupaten Gowa sebagian besar merupakan dataran tinggi yaitu sekitar 72,26 persen atau terdapat 9 kecamatan yang merupakan dataran tinggi. Oleh karena itu, jarak antara wilayah kecamatan dengan ibukota kabupaten relatif jauh. Jarak terjauh dari ibukota kabupaten adalah Kecamatan Biringbulu yang menempuh jarak 140 kilometer dan Kecamatan Bontolempangan dengan jarak 120 kilometer yang harus melewati Kabupaten Jeneponto dan Kabupaten Takalar. Sedangkan jarak terdekat adalah Kecamatan Pallangga yang hanya menempuh 2,45 kilometer dan Kecamatan Bontomarannu dengan jarak 9 kilometer. Adapun jumlah penduduk Kabupaten Gowa tercatat sejumlah 691.309 jiwa yang terdiri dari 339.575 laki-laki dan 351.734 perempuan.

2. Profil Kepariwisataaan Kabupaten Gowa

1) Visi dan Misi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Gowa

Dapat dilihat bahwa visi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Gowa yaitu “Terwujudnya Gowa sebagai daerah tujuan wisata sejarah dan alam yang handal dan berdaya saing tinggi di Sulawesi Selatan”.

Adapun misi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Gowa:

- a) Melestarikan nilai, keragaman dan kekayaan budaya dalam rangka memperkuat jati diri dan karakter bangsa.

- b) Mengembangkan industri pariwisata yang handal dan berdaya saing serta destinasi yang berkelanjutan.
- c) Mengembangkan sumber daya kebudayaan dan pariwisata.
- d) Mengembangkan jaringan hubungan kemitraan yang berbasis kerakyatan.
- e) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia bidang kebudayaan dan pariwisata yang professional dan berkemampuan tinggi.
- f) Meningkatkan koordinasi dan keterpaduan program antar stakeholder maupun sektor terkait.
- g) Mengembangkan program pemasaran dalam rangka peningkatan pendapatan asli daerah.

Adapun nilai - nilai yang dimiliki Kabupaten Gowa yaitu; Masyarakat Gowa yang religius, Nilai Budaya luhur masyarakat Gowa, Perhatian pemerintah, Kabupaten Gowa yang menetapkan pariwisata sebagai visi pembangunan di Kabupaten Gowa, Masyarakat Gowa yang berbudaya, Pariwisata dengan bernuansa alami dan ekonomi, Konsep Pembangunan Mamminasata.

2) Potensi Parwisata Kabupaten Gowa

Kabupaten Gowa yang merupakan salah satu Daerah Tujuan Wisata di Sulawesi Selatan memiliki daya tarik yang cukup besar, baik yang bersifat budaya, alam, maupun buatan. Sehingga dapat menarik wisatawan untuk berkunjung baik itu wisatawan domestik maupun wisatawan asing. Kabupaten Gowa mempunyai kedudukan dan

potensi yang cukup kuat, dilihat dari letak dan kondisi geografis Kabupaten Gowa yang cukup bervariasi, dari daerah yang beriklim sejuk sampai dengan dataran rendah dengan potensi alam yang cukup memikat.

Kabupaten Gowa memiliki bermacam - macam daya tarik wisata, sarana wisata, kesenian tradisional, upacara tradisional dan lain sebagainya yang cukup potensial dan juga merupakan pintu gerbang sebelah selatan daya tarik wisata yang terdapat di Sulawesi Selatan. Adapun beberapa potensi kebudayaan dapat diperhitungkan untuk mampu mengisi pelaksanaan di bidang pariwisata sejarah/budaya seperti potensi/faktor: Sejarah kerajaan Gowa, Peninggalan Kepurbakalaan, Keaneka ragaman kesenian, baik dari rumpun maupun jenis kesenian dan festival, Nilai - nilai Tradisional, Permuseuman, Bahasa, Aksara, dan Sastra, Seni Kriya, Masyarakat Gowa yang Agraris, Seni budaya yang mengakar di tengah-tengah masyarakat pedesaan.

Prinsip pengembangan pariwisata dan kualitas lingkungan merupakan dasar utama yang senantiasa harus dijaga keutuhan sehingga situasi konflik tidak akan timbul bila lingkungan dikelola secara arif, keberadaan Gowa sebagai daerah yang memiliki konservasi sumber daya alam yang memadai, layak dapat dijadikan sebagai Kawasan Wisata Lingkungan, seperti : Hutan tropis yang masih terpelihara dengan keanekaragaman flora dan fauna sebagai

wisata lingkungan, Budaya bertani masyarakat yang dapat dimanfaatkan sebagai wisata agro, Bentangan alam sebagai pagar hidup yang dapat dimanfaatkan sebagai Wisata Petualangan dan Rekreasi Geowisata, Lingkungan pedesaan terstruktur yang dapat dimanfaatkan sebagai desa wisata.

Kawasan wisata di Kabupaten Gowa juga merupakan peluang yang potensial untuk dikembangkan di Kabupaten Gowa. Keberadaan obyek wisata merupakan satu rangkaian area yang tak terpisahkan, diharapkan mampu dikembangkan sebagai obyek wisata terdepan dalam ranah daerah Kabupaten Gowa. Kawasan ini dapat dikembangkan untuk pembangunan sarana dan prasarana yang mendukung kepariwisataan. Kabupaten Gowa menjadi tujuan wisata baik dari wisatawan lokal maupun wisatawan mancanegara yang dapat meningkatkan pendapatan daerah daei sektor pariwisata,bjumlah wisatawan yang berkunjung di kabupaten Gowa khususnya kawasan Malino meningkat setiap tahunya. Peningkatan jumlah wisatawan yang berkunjung dapat di lihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 4.2 Data kunjungan wisatawan di Kawasan Malino

Kabupaten Gowa:

TAHUN	JUMLAH WISATAWAN
2016	180.988
2017	199.217
2018	214.553
2019	287.687
2020	150.435
2021	108.506
2022	852.951

Sumber data: Disparbudpora 2022

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa jumlah kunjungan wisatawan mengalami fluktuasi. fluktuasi tersebut didapat kerana adanya *seasonal event* seperti hari libur nasional dan *event beautiful* Malino adanya kenaikan wisatawan. Serta adanya penurunan jumlah wisatawan karena dampak virus covid 19. Dapat dilihat pada tahun 2018 jumlah wisatawan yang berkunjung sekkitar 214.553 wisatawan dan mengalami peningkatan pada tahun 2019 sekitar 287.687 wisatawan. Kemudian dilihat dari tahun 2020 dan 2021 terjadi penurunan kunjungan wisatawan diakibatkan muncuulnya virus covid 19 sehingga objek wisata ditutup sementara serta adanya pembatasan pengunjung yaitu hanya sebanyak 150.435 dan 108.506 wisatawan. Dan ditahun 2022 setelah covid 19 dinyatakan sudah tidak ada atau pemerintah sudah membuka edaran

bahwa objek wisata sudah terbuka maka kunjungan wisata mengalami peningkatan.

B. Analisis Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diperoleh dari hasil pengumpulan data yang disebarkan kepada Pegawai Dinas Pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Gowa sebanyak 45 orang yaitu sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin Pegawai Dinas Pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Gowa adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	19	42,2%
2	Perempuan	26	57,8%
	Total	45	100%

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 dapat diketahui tentang jenis kelamin responden Pegawai Dinas Pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Gowa yang menunjukkan jumlah responden laki-laki yaitu sebanyak 19 orang atau 42,2% sedangkan sisanya adalah responden perempuan yaitu sebanyak 26 orang

atau 57,8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian dominan berjenis kelamin perempuan

b. Usia

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh tentang usia responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4 Usia Responden

No	Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	20-30	11	24,5%
2	30-40	24	53,3%
3	40-60	10	22,2%
	Total	45	100%

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan keterangan tabel 4.4 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 11 orang atau 24,5% kemudian untuk responden yang berusia 30-40 tahun berjumlah 24 orang atau 53,3% dan untuk responden yang berusia 40-60 tahun berjumlah 10 orang atau 22,2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa usia responden dalam penelitian ini lebih didominasi oleh usia 30-40 tahun.

c. Pendidikan Terakhir

Data mengenai pendidikan terakhir responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Pendidikan Terakhir Responden

No	Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	SMA	2	4,5%
2	DIII	3	6,7%
3	S1	31	68,8%
4	S2	9	20%
	Total	45	100%

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan keterangan tabel 4.5 di atas, dapat diketahui responden dalam penelitian ini yang memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 2 orang atau 4,5%, kemudian yang memiliki pendidikan terakhir DIII sebanyak 3 orang atau 6,7%, kemudian yang memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 31 orang atau 68,7%, dan yang memiliki pendidikan terakhir S2 sebanyak 9 orang atau 20%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini lebih didominasi memiliki riwayat pendidikan terakhir S1.

d. Masa Kerja

Pengumpulan data melalui kuisioner berdasarkan karakteristik responden dari segi pendidikan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.6 Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	1-10 Tahun	16	51,5%
2	11-20 Tahun	11	21,4%
3	21-30 Tahun	12	23,5%
4	31-40 Tahun	6	3,6%
	Total	45	100%

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan keterangan tabel 4.5 di atas, dapat diketahui responden dalam penelitian ini yang memiliki masa kerja 1-10 tahun yaitu sebanyak 16 orang atau 51,5%, kemudian yang memiliki masa kerja 11-20 tahun sebanyak 11 orang atau 21,4%, kemudian yang memiliki masa kerja 21-30 tahun sebanyak 12 orang atau 23,5%, dan yang memiliki masa kerja 31-40 tahun sebanyak 6 orang atau 3,6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini lebih didominasi 1-10 tahun masa kerja.

2. Analisis Statistik Deskriptif Variabel

Statistik deskriptif merupakan analisis statistik yang memberikan gambaran secara umum mengenai karakteristik dari masing-masing variabel penelitian yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), maximum, dan minimum. Dalam penelitian ini, pembahasan mengenai analisis statistik deskriptif dilakukan untuk data yang

telah normal. Data pegawai pada sampel penelitian adalah sebanyak 45 orang pegawai. Hasil analisis statistik deskriptif 45 orang pegawai tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Kompetensi Human Capital (X1)	45	26	48	38,9	5,395
Relational Capital (X2)	45	26	47	37,13	4,698
Structur/organization Capital (X3)	45	26	46	37,76	4,458
Kinerja (Y)	45	16	30	26,07	3,257

Sumber: Lampiran 3

Dari hasil analisis data di atas, maka dapat disimpulkan deskriptif masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

- a. Kompetensi Human Capital (X1) memiliki nilai minimum sebesar 26 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas Kompetensi Human Capital adalah sebesar 26. Nilai maksimumnya sebesar 48 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian tertinggi jawaban atas Kompetensi Human Capital adalah sebesar 48. Nilai rata-rata Kompetensi Human Capital adalah sebesar 38,9 artinya bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas Kompetensi Human Capital, rata-rata responden memberikan penilaian sebesar 38,9. Sedangkan standar deviasi sebesar 5,395 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel kinerja adalah sebesar 5,395

dari 45 responden.

b. Relational Capital (X2) memiliki nilai minimum sebesar 26 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas Relational Capital adalah sebesar 26. Nilai maksimumnya sebesar 47 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian tertinggi jawaban atas Relational Capital adalah sebesar 47. Nilai rata-rata Relational Capital adalah sebesar 37,13 artinya bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas Relational Capital, rata-rata responden memberikan penilaian sebesar 37,13. Sedangkan standar deviasi sebesar 4,698 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel Relational Capital adalah sebesar 4,698 dari 45 responden.

c. Structur/organization Capital (X3) memiliki nilai minimum sebesar 26 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas Structur/organization Capital adalah sebesar 26. Nilai maksimumnya sebesar 46 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian tertinggi jawaban atas Structur/organization Capital adalah sebesar 46. Nilai rata-rata Structur/organization Capital adalah sebesar 37,76 artinya bahwa dari seluruh responden yang memberikan

jawaban atas Struktur/organization Capital, rata-rata responden memberikan penilaian sebesar 37,76. Sedangkan standar deviasi sebesar 4,458 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel Struktur/organization Capital adalah sebesar 4,458 dari 45 responden.

- d. Kinerja (Y) memiliki nilai minimum sebesar 16 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas Kinerja adalah sebesar 16. Nilai maksimumnya sebesar 30 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian tertinggi jawaban atas Kinerja adalah sebesar 30. Nilai rata-rata Kinerja adalah sebesar 26,07 artinya bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas Kinerja, rata-rata responden memberikan penilaian sebesar 26,07. Sedangkan standar deviasi sebesar 3,257 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel Kinerja adalah sebesar 3,257 dari 45 responden.

3. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Pengujian instrument validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan dan kesahihan suatu alat ukur. Jika instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid, sehingga instrumen

tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur (ketepatan).

Apabila hasil uji validitas r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan dianggap valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya. Sampel yang digunakan untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas ini adalah 45 responden dengan degree of freedom sebesar $(df) = 45 - 2 = 43$ dengan tingkat signifikan = 5% (0.05), maka didapat nilai r tabel = 0.361.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validasi Pertanyaan Angket

No	Item	r Tabel	r Hitung	Keterangan
<i>Human Capital</i>				
1	1	0,294	0,737	Valid
2	2	0,294	0,600	Valid
3	3	0,294	0,800	Valid
4	4	0,294	0,828	Valid
5	5	0,294	0,742	Valid
6	6	0,294	0,672	Valid
7	7	0,294	0,699	Valid
8	8	0,294	0,622	Valid
9	9	0,294	0,623	Valid
10	10	0,294	0,691	Valid
<i>Relational Capital</i>				
1	1	0,294	0,780	Valid
2	2	0,294	0,747	Valid
3	3	0,294	0,509	Valid
4	4	0,294	0,722	Valid
5	5	0,294	0,722	Valid
6	6	0,294	0,608	Valid
7	7	0,294	0,696	Valid
8	8	0,294	0,795	Valid
9	9	0,294	0,714	Valid
10	10	0,294	0,769	Valid
<i>Organizational Capital</i>				
1	1	0,294	0,453	Valid
2	2	0,294	0,711	Valid

3	3	0,294	0,572	Valid
4	4	0,294	0,558	Valid
5	5	0,294	0,674	Valid
6	6	0,294	0,789	Valid
7	7	0,294	0,792	Valid
8	8	0,294	0,745	Valid
9	9	0,294	0,734	Valid
10	10	0,294	0,605	Valid
Kinerja Pegawai				
1	1	0,294	0,866	Valid
2	2	0,294	0,876	Valid
3	3	0,294	0,800	Valid
4	4	0,294	0,657	Valid
5	5	0,294	0,901	Valid
6	6	0,294	0,847	Valid

Sumber data: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa ada pernyataan yang diajukan kepada 45 responden, dan dapat diketahui bahwa semua pernyataan memiliki nilai validitas $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat disimpulkan pernyataan pada kuesioner semua valid

b. Uji Reliabilitas

Ada suatu nilai ketentuan untuk mengukur reliabilitas dengan kriteria yang digunakan yaitu dengan uji statistik Cronbach Alpha > 0.60 . Sehingga apabila diperoleh nilai cronbach alpha > 0.60 maka dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas *Human Capital*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,886	10

Sumber data: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.9 diatas diketahui bahwa nilai cronbach"s alpha sebesar $0.886 > 0,6$, hal ini berarti bahwa pernyataan pada variabel Human Capital dianggap sangat reliabel.

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas *Relational Capital*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,887	10

Sumber data: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diketahui bahwa nilai cronbach"s alpha sebesar $0.887 > 0,6$, hal ini berarti bahwa pernyataan pada variabel Relational Capital dianggap sangat reliabel.

Tabel 4.11 Uji Reliabilitas *Organizational Capital*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,862	10

Sumber data: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.11 diatas diketahui bahwa nilai cronbach"s alpha sebesar $0.862 > 0,6$, hal ini berarti bahwa pernyataan pada variabel Relational Capital dianggap sangat reliabel.

Tabel 4.12 Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,902	6

Sumber data: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.12 diatas diketahui bahwa nilai cronbach"s alpha sebesar $0.902 > 0,6$, hal ini berarti bahwa pernyataan pada variabel Relational Capital dianggap sangat reliable.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Uji regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS Statistic 25.

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.916	5.153		.954	.346
KOMPETENSI HUMAN CAPITAL	.393	.186	.342	2.110	.041
RELATIONAL CAPITAL	.403	.182	.380	2.217	.032
ORGANIZATIONAL CAPITAL	.361	.090	.521	.3.999	.000

Sumber data: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, maka model regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 1.916 + 0,393X_1 + 0,403X_2 + 0,361X_3 + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 1.916 menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen (Kompetensi human capital, relational capital dan organizational capital) diasumsikan tidak mengalami

perubahan (konstan) maka nilai Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 1.916 satuan.

- b. Koefisien variabel kompetensi human capital (X1) sebesar 0,393 berarti setiap kenaikan variabel kompetensi sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,393 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
- c. Koefisien variabel relational capital (X2) sebesar 0,403 berarti setiap kenaikan variabel kompetensi sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,403 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
- d. Koefisien variabel organizational capital (X3) sebesar 0,361 berarti setiap kenaikan variabel kompetensi sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,361 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi hipotesis secara parsial atau tidak. Variabel bebas dengan variabel terikat. Disini uji t dilakukan dengan membandingkan hasil t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat signifikan 5%. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak, sedangkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima. Berikut ini hasil perhitungan uji t dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.14 Hasil Perhitungan Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.916	5.153		.954	.346
KOMPETENSI HUMAN CAPITAL	.393	.186	.342	2.110	.041
RELATIONAL CAPITAL	.403	.182	.380	2.217	.032
ORGANIZATIONAL CAPITAL	.361	.090	.521	3.999	.000

Sumber data: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat diketahui bahwa:

1) Variabel Kompetensi Human Capital (X1)

Uji t terhadap variabel kompetensi human capital (X1), didapatkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.1102 > .019$ dan sig $0.04 < 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel kompetensi human capital (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

2) Variabel Relational Capital (X2)

Uji t terhadap variabel relational capital (X2), didapatkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.217 > 2.019$ dan sig $0.03 < 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya variabel relational capital (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

3) Variabel Organizational Capital (X3)

Uji t terhadap variabel organizational capital (X1),

didapatkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.999 > 2.019$ dan $sig\ 0,00 < 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya variabel organizational capital (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

b. Uji F

Uji simultan F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel-variabel independen (Human Capital, Relational Capital dan Organizational Capital) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05. Jika nilai probabilitas F sebesar 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji F, sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	711.948	3	237.316	17.115	.000 ^b
	Residual	568.496	41	13.866		
	Total	1280.444	44			

Sumber data: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui bahwa langkah menentukan uji F dalam penelitian ini adalah berikut:

- 1) Taraf signifikan $F_{tabel}\ 0,001 < 0,05$ (5%) dan F_{hitung} adalah

6,408. Nilai F_{tabel} dapat perhitungan df (penyebut)= 45-3=41. Didapat nilai F_{tabel} sebesar 2.83.

2) Dari perhitungan $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($17.115 > 2,83$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel X terhadap variabel Y.

6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang disajikan untuk analisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal maupun mendekati normal. Mengetahui apakah data normal atau tidak menggunakan one sample kolmogrove-smirnov test dengan menggunakan taraf signifikan 0.05. hasil pengujian untuk membuktikan distribusi normal dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

Tabel 4.16 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.59449193
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.090
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber data: Lampiran 3

Dari tabel diatas, dilakukan uji normalitas menggunakan one sample kolmogrov smirnov test bahwa data dinyatakan berdistribusi normal dengan asymp sig $0,200 > 0,05$. Maka asumsi menunjukkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi. Sehingga dalam penelitian ini tidak terjadi adanya gangguan sehingga dapat disimpulkan bahwa data distribusi ini normal

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heterokedastisitas menggunakan uji koefisien korelasi. Jika nilai signifikansi tersebut lebih besar atau sama dengan $0,05$ maka asumsi homosedastisitas terpenuhi, tetapi jika nilai signifikansi tersebut kurang dari $0,05$ maka asumsi homosedastisitas tidak terpenuhi.

Tabel 4.17 Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Collinearity Tolerance	Keterangan
Kompetensi Human Capital (X1)	0,412	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Relational Capital (X2)	0,369	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Organizational Capital (X3)	0,640	Tidak Terjadi Heterokedastisitas

Sumber data: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.17 diatas menunjukkan bahwa

signifikan hasil korelasi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada model regresi yang digunakan tidak terjadi heterokedastisitas. Artinya tidak ada korelasi antara besarnya data dengan residual sehingga bila data diperbesar tidak menyebabkan kesalahan semakin besar pula.

c. Uji Aukorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji suatu model apakah variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi atau tidak. Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18 Uji Aukorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.746 ^a	.556	.524	3.724	1.498
a. Predictors: (Constant), ORGANIZATIONAL CAPITAL, KOMPETENSI HUMAN CAPITAL, RELATIONAL CAPITAL					
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI					

Sumber data: Lampiran 3

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan Durbin Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d-hitung. Dalam pedoman umum Durbin Watson berkisar 0 dan 4. Nilai d1 merupakan nilai durbin-watson statistic lower, sedangkan du merupakan nilai durbin-watson statistic upper. Nilai d1 dan du dapat dilihat dari tabel durbin-watson dengan $\alpha = 5\%$, $n =$ jumlah data, $K =$ jumlah variabel independen. Maka ditemukan nilai $d1 = 1.383$ dan $du = 1.666$ dimana $K = 3$ dan $n =$

45.

Dengan demikian di perhitungkan dan dibandingkan dengan tabel durbin-watson, dimana diantara $du < d < 4-du$. Jadi $1,383 < 1.498 < 2,334$ Maka tidak terjadi autokorelasi dalam penelitian ini.

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik harus bebas dari multikolonieritas. Ada atau tidaknya multikolonieritas dapat dilihat dari variance inflation factor (VIF), dimana toleransi harus kurang dari 10 dan VIF harus lebih dari 1. Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4.19 Uji Aukorelasi

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompetensi Human Capital (X1)	0,412	2.425	Tidak Multikolinier
Relational Capital (X2)	0,369	2.709	Tidak Multikolinier
Organizational Capital (X3)	0,640	1.562	Tidak Multikolinier

Sumber data: Lampiran 3

Dari tabel 4.19 diatas, menunjukkan $VIF < 10$ dan angka $tolerance > 0,10$. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolonieritas, artinya tidak adanya hubungan antar variabel bebas.

C. Pembahasan

Berdasarkan pengujian diatas, maka dapat dihasilkan penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi Human Capital terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Gowa

Uji dari tabel koefisien uji statistik t, nilai hitung untuk variabel human capital (X1) adalah sebesar 2,110 sedangkan t tabel 2,019, maka dapat diketahui t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikan $0,41 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa human capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Gowa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuanne Agustine Sudiby (2014) dengan judul Pengaruh Human Capital, Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Jakarta). Yuanne mengemukakan bahwa human capital dengan komponen leadership dan the organiational secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Hal ini senada dengan pendapat yang dijelaskan pada bab sebelumnya yang mengatakan bahwa, apabila human capital dapat diolah dan dimanfaatkan dengan baik, maka human capital akan menjadi sumber daya kunci perusahaan (Kusumo, 2012).

2. Pengaruh Relational Capital terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Gowa

Berdasarkan dari tabel koefisien uji statistic t, nilai t hitung untuk variabel relational capital adalah sebesar 2,217 sedangkan t tabel 2,019. maka dapat diketahui t hitung > t tabel dan nilai signifikan 0,32 lebih kecil < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa relational capital berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Gowa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Fitria Azzahra (2016) dengan Judul Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bosowa Propertindo Makassar. Dwi Fitria mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan intellectual capital (relational capital) terhadap kinerja karyawan di PT. Bosowa Makassar. Maksud dari penelitian ini adalah keberadaan intellectual capital (human capital, structural capital, dan relational capital) dalam suatu perusahaan cukup mempengaruhi kinerja para karyawan dalam perusahaan tersebut, sehingga semakin baik perusahaan mampu mengelola Intellectual Capital yang mereka miliki, maka akan semakin besar pula produktivitas yang akan dihasilkan oleh perusahaan tersebut.

Senada dengan teori yang dikemukakan oleh (Haryanto dan Henny, 2013) customer capital atau relational capital merupakan hubungan yang dimiliki oleh perusahaan dengan para mitra bisnis, baik yang berasal dari lingkungan internal perusahaan maupun external seperti pemasok, pelanggan yang merasa puas, hubungan

perusahaan dengan pemerintah, maupun masyarakat sekitar yang dapat meningkatkan nilai perusahaan tersebut.

3. Pengaruh Organizational capital terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Gowa

Berdasarkan dari tabel koefisien uji statistic t, nilai t hitung untuk variabel relational capital adalah sebesar 3,999 sedangkan t tabel 2,019. maka dapat diketahui t hitung > t tabel dan nilai signifikan 0,00 lebih kecil < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa relational capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Gowa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan 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.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kompetensi *Human Capital*, *Relational Capital* dan *Organizational Capital* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa. Responden dalam penelitian ini berjumlah 45 orang Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Gowa.

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Human Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Gowa. Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa tabel coefficient menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $2,110 > 2,019$ dengan tingkat signifikansi $0,04 < 0,05$ yang berarti Hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak
2. *Relational Capital* berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Gowa. Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa tabel coefficient menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $2,117 > 2,019$ dengan tingkat signifikansi $0,03 < 0,05$ yang berarti Hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak.

3. *Organizational Capital* berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Gowa. Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa tabel coefficient menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $3,999 > 2,019$ dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$ yang berarti Hipotesis H_a diterima dan H_1 ditolak.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Melihat hasil penelitian, bahwa variabel *Human Capital* memiliki hasil yang sangat tinggi. Variabel *Human Capital* memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Gowa. Kemampuan Individu yang dimiliki oleh setiap *Human Capital* dari Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa apabila diolah menjadi lebih baik akan mendapatkan keuntungan yang positif untuk perusahaan, begitu pun untuk variabel *Relational Capital* dan *Organizational Capital*.
2. Bagi akademik penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu khususnya *Human Capital*, *Relational Capital* Dan *Organizational Capital*, sebagai bahan referensi atau rujukan khususnya di lingkup pemerintahan dan tambahan pustaka pada perpustakaan Universitas Muhammadiyah Makassar.

3. Bagi Peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambah jumlah variabel penelitian lainnya yang lebih luas, tetapi dalam lingkup kinerja karyawan. Sehingga hasil penelitian selanjutnya menjadi lebih baik terhadap sumbangsih pemikiran terkait dengan kinerja karyawan pada lembaga keuangan syariah.



DAFTAR PUSTAKA

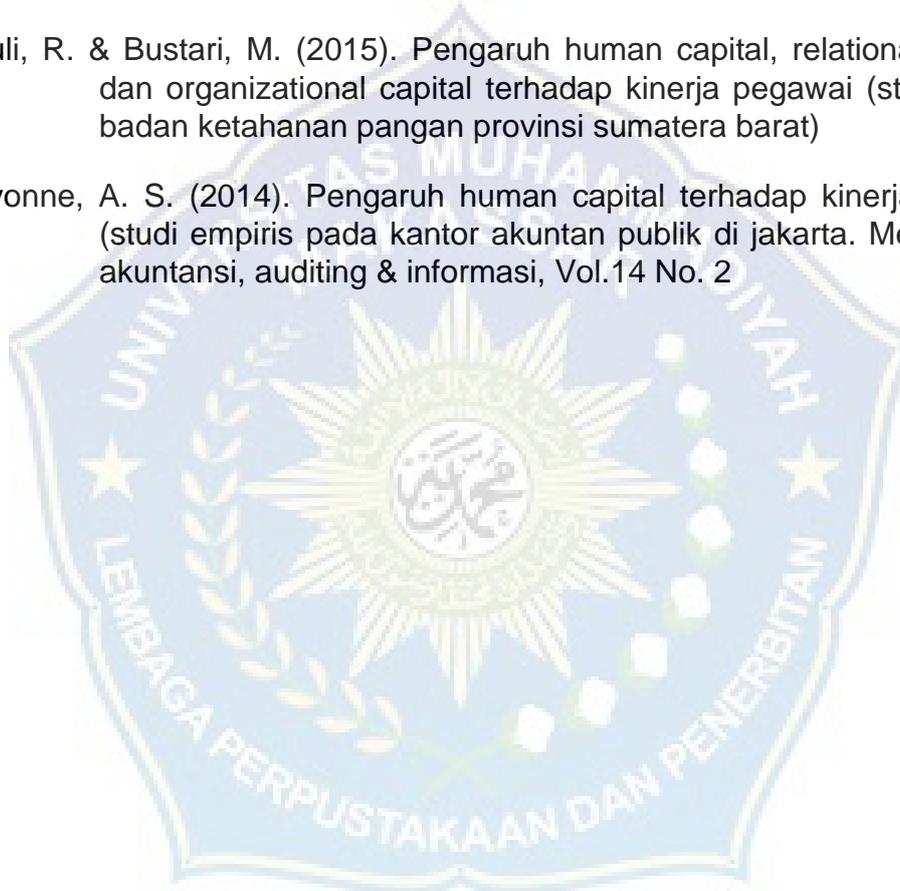
- Ardika, Sulaeman. (2014). "Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten subang" *Trikonomika*, Vol13 No. 1, Hal. 1-15.
- Bontis, N., Keow, W.C.C., Richardson, S.(2000). Intellectual capital and business performance in Malaysian industries. *Journal of Intellectual Capital*. Vol. 1 No. 1. pp. 85-100.
- Bornemann, M. and K.h. Leitner. (2002). Measuring and Reporting Intellectual capital: the case of a reaserch technology organisation, *Singapore management Review*. Vol.24 No. 3 pp. 7-10.
- 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.
- Dale.Timpe. (2013) seri Manajemen Sumber Daya manusia Kinerja, cetakan kelima, Jakarta : PT Alex Media Komputindo.
- Danang, S. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT. Buku seru
- Dewi, K. R. (2017). Peran human capital terhdap efisiensi perusahaan perbankan di indonesia. *Jurnal sains dan seni*, Vol. 6, No. 1.
- Divianto., 2010, Pengaruh Faktor-Faktor Intelectual 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.
- Evriyenti, D, & E Janrosl, V. S. (2017). Analisis Human Capital dan Relational Capital Terhadap Kinerja Perusahaan. Study Kasus Perkreditan rakyat (BPR) Dikepulauan Riau. *Jurnal Akuntansi*.
- Fuji, U. (2015). Peningkatan kinerja karyawan melalui human capital dan komitmen karyawan PT. Aspex kumbong bogor.

- Gao I, J. L. (2014). *A to z human capital management*. Jakarta: Grasindo
- Gibson, James, John Ivancevich & James H. Donnelly. 2006. *Organization Behavior–Structure-Process* .12th Edition. Boston: Erwin Homewood.
- Gunawan, Cecilya dan Tan, Yuliawati. (2013). Pengaruh *Intellectual Capital* terhadap *Traditional Measures of Corporate Performance* dari Badan Usaha *Manufaktur* yang *Go public* di BEI periode 2009-2011. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, Vol.2 No.2.
- Guthrie, J and Petty, R. (2002). *Intellectual capital: Australian Annual Reporting Practices*. *Journal of intellectual Capital*. Vol.1 No.3, pp. 241-251.
- Hariyanto, Wiwit., dan Hermawan, Sigit., (2015). “Pengaruh Intellectual Capital terhadap Business Performance dan Competitive Advantage pada Organisasi Farmasi di Jawa Timur.”
- Haryanto, Melinda, & H. (2013). Analisis Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Kuangandan Nilai Perusahaan. *Jurnal Manajemen*, Vol. R (2) 133-196.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. n.p: Bumi Aksara. 2012.
- Hermanus, Ivan Giovanni & Evelyn. (2013) Pengaruh *Intelectual Capital* Terhadap Profitabilitas, Produktifitas, dan Penilaian Pasar Perusahaan Sektor Perbankan. *Jurnal GEMA AKTUALITA*. 2920:29-40.
- 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.
- M, manullang. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen bagi Pimpinan Perusahaan* . Jakarta Gajah Mada Press.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen kinerja sektor publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN

- 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.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- 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.
- Prosiding Simposium Nasional Akuntansi XI. Pontianak
- Pulic, A. 1998. Basic Information on VAIC™. Diambil dari www.vaicon.net. 09 September 20116 (09:22).
- Purba, Sukarman. "Pengaruh Budaya Organisasi, Modal Intelektual, dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pemimpin Jurusan di Universitas Negeri Medan." *Kinerja*, vol.13 no.2
- Racmawati, Damar Asih Dwi. (2012). "Pengaruh *Human Capital, Relational Capital* dan *Organizational Capital* terhadap Kinerja pegawai."
- Ramanda, Yuli dan Bustari, Muchtar. (2014). "Pengaruh Human Capital, Relational Capital, dan Organizational Capital terhadap Kinerja Pegawai." 2000. "VAIC–An Accounting Tool for IC Management". *International Journal of Technology Management*. Vol. 20: 5.
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. (2009) .*Organizational Behavior*.13th Edition.Pearson International Edition.New Jersey: Pearson Education Inc.
- Rucjy, A. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta Pt. Raja Grafindo Persada.
- Sammeng, A, M. (2001). *Cakrawala pariwisata*. Balai Pustaka. Jakarta.
- Sangkala (2006). *Intellectual Capital Management: Strategi Baru Membangun Daya Saing Organisasi*. Edisi Pertama, Penerbit Ikatan Penerbit Indonesia DKI Jakarta. ISBN: 979-3274-29-8.

- 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.
- Sawarjuwono, Tjiptohadi; Prihatin, Agustine Kadir. 2003. "Intellectual Capital : Perlakuan, Pengukuran dan Pelaporan (sebuah Library Research)".31
- 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>
- Stewart, T.A. (1998). Intellectual Capital "Modal Intelektual Kekayaan Baru Organisasi", Jakarta: PT. Elekmedia Komputindo.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan ke-10. Alfabeta. Bandung. Sulistiyani, A.T. dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Suhendah, Rousilita. "Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Profitabilitas: Produktivitas dan Penilaian Pasar Pada Organisasi yang Go Public di Indonesia pada tahun 2005-2007." (2012).
- 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.
- Sullivan, P. H. (2000). "A Brief History Of The Intellectual Capital Movement", <http://www.brookings.org/es/research/projects/intangibles/icexsum.pdf>fruch_luv.
- Sundari, Sri, 2017, Pengukuran Kinerja Organisasi Dengan Wawasan Tujuan Organisasi, Proceeding National Conference on Applied Business ISBN: 978-602-19568-8-5.
- Sveiby, K.E. (2001). Method for measuring intangible assets. Available online at: www.sveiby.com/articles .
- Ulum, I. 2008. Intellectual Capital Performance Sektor Perbankan di Indonesia.

- 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.
- Wahab, Salah. (2003). Manajemen Kepariwisata. Jakarta: pradnya Paramita.
- Wibowo. (2010). Manajemen Kinerja. Rajawali Pers. Jakarta.
- Yuli, R. & Bustari, M. (2015). Pengaruh human capital, relational capital dan organizational capital terhadap kinerja pegawai (studi pada badan ketahanan pangan provinsi sumatera barat)
- Yvonne, A. S. (2014). Pengaruh human capital terhadap kinerja auditor (studi empiris pada kantor akuntan publik di jakarta. Media riset akuntansi, auditing & informasi, Vol.14 No. 2





LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 SURAT PENELITIAN



PEMERINTAH KABUPATEN GOWA DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN

JALAN MASJID RAYA NOMOR 30, KANTOR BUPATI GEDUNG C LANTAI 2, SUNGGUMINASA, GOWA

SURAT KETERANGAN

Nomor: 556/144.b/Disparbud

Berdasarkan Surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gowa Nomor : 503/855/DPM-PTSP/PENELITIAN/VII/2022 tanggal 11 Juli 2022 perihal Rekomendasi Penelitian yang akan dilakukan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa, maka Kami selaku Kepala Dinas dengan ini memberikan keterangan bahwa:

Nama	: HASNAWATI
Tempat / Tanggal Lahir	: Bangkeng Tabbing / 26 Juli 1998
Nomor Pokok	: 105021101621
Jenis Kelamin	: Perempuan
Program Studi	: Magister Manajemen
Pekerjaan	: Mahasiswa (S2)
Alamat	: BTN. Minasa Indah

Telah selesai mengadakan penelitian/pengumpulan data pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa dari Tanggal 11 Juli 2022 s/d 11 Agustus 2022, dengan judul penelitian :

“PENGARUH KOMPETENSI HUMAN CAPITAL RELATIONAL CAPITAL DAN ORGANIZATIONAL CAPITAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN GOWA”

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sesuai perlunya.

Dikeluarkan di : Sungguminasa
Pada Tanggal : 15 Agustus 2022



Ditandatangani secara elektronik oleh :
KEPALA DINAS

ANDI TENRIWATI TAHRI, S.STP
Pangkat : Pembina Tk.I / IV.b
NIP : 19780926 199612 2 001

Tembusan :

1. Bupati Gowa di Sungguminasa (sebagai laporan);
2. Pertinggal.

Catatan :

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 'Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah.'
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **Sertifikat Elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan scan pada QR Code



LAMPIRAN 2: KUSIONER PENELITIAN
SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Hal: permohonan pengisian kuesioner

Kepada :

Yth. Bapak/ibu Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian ilmiah untuk memenuhi tugas akhir pada program pascasarjana (S2) Universitas Muhammadiyah Makassar, saya

Nama : Hasnawati
 Nim : 105021100621
 Jurusan : Magister Manajemen

Sebelumnya saya mengucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pertanyaan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan Tesis yang berjudul **“pengaruh kompetensi *human capital*, *relational capital* dan *organizational capital* terhadap kinerja dinas pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Gowa”**.

- Petunjuk Pengisian
 1. Jawablah setiap pernyataan sesuai pendapat Bapak/Ibu/Saudara dengan sejujur-jujurnya dan perlu diketahui jawaban dari kuesioner ini tidak berhubungan dengan benar atau salah
 2. Pilih jawaban dengan memberi tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara. Adapun makna tanda yang digunakan adalah sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)	Bobot : 5
Setuju (S)	Bobot : 4
Kurang Setuju (KS)	Bobot : 3
Tidak Setuju (TS)	Bobot : 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	Bobot : 1

- Identitas Responden

Nama : (bisa tidak diisi)

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan

Usia :

Masa Kerja :

Pendidikan Terakhir :

- Pernyataan

Berilah tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara

A. Instrumen (X₁) Kompetensi Human Capital

NO.	INDIKATOR	PERNYATAAN	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
X1.1	Pendidikan	Tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja					
X1.2		Dinas pariwisata dan kebudayaan memberikan kesempatan lanjut studi					
X1.3	Skill	Pelatihan dan kemampuan mempengaruhi kinerja					
X1.4		Keahlian atau keterampilan harus dimiliki oleh seorang pegawai dalam meningkatkan kinerja					
X1.5	Experience	Pegawai memiliki pengalaman dalam pekerjaan yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja					
X1.6		Tingkat pengalaman kerja mempengaruhi kinerja					
X1.7	Comitmen	Seringkali saya merasa mudah untuk setuju dengan kebijakan instansi ini mengenai hal penting yang berkaitan kinerja					
X1.8		Bersedia melakukan upaya extra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan kinerja					
X1.9	Education	Pegawai mempunyai pendidikan yang memadai (education) untuk melaksanakan tugas.					
X1.10		Kemampuan saya dalam bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikan					

Kolom ini disediakan bagi bapak/ibu yang ingin memberi komentar, saran, dan hal-hallain yang berkaitan dengan kajian atau variabel penelitian :

.....

...

.....

...

.....

MOHON PERIKSA KEMBALI JAWABAN ANDA, JANGAN SAMPAI ADA YANG TIDAK TERISI.

TERIMA KASIH.

B. Instrumen (X₂) Relational Capital

NO	INDIKATOR	PERNYATAAN	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
X2.1	Stakeholders relation	Stakeholder selalu menjaga komunikasi baik dengan pihak internal maupun external terhadap kinerja					
X2.2		Pengambilan keputusan mempengaruhi kinerja					
X2.3	Corporate Reputation	Reputasi perusahaan mempengaruhi kinerja					
X2.4		Dinas pariwisata dan kebudayaan kabupaten gowa selalu melakukan inovasi kinerja					
X2.5	Disribution channel	Dalam instansi ini sangat mudah dalam mendistribusiakan informasi terkait dengan kinerja					
X2.6		Saluran distribusi mempengaruhi kinerja					
X2.7	Environmental activities	Lingkungan perusahaan sangat berpengaruh terhadap produktivitas dan kreativitas kinerja					
X2.8		Suasana dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja					
X2.9	Social network	Sistem informasi sangat mendukung kinerja pegawai					
X2.10		Budaya kerja dalam pelaksanaan tugas mempengaruhi kinerja					

Kolom ini disediakan bagi bapak/ibu yang ingin memberi komentar, saran, dan hal-hallain yang berkaitan dengan kajian atau variabel penelitian :

.....

...

.....

.....

.....

MOHON PERIKSA KEMBALI JAWABAN ANDA, JANGAN SAMPAI ADA YANG TIDAK TERISI.

TERIMA KASIH.

C. Instrumen (X₃) Organizational Capital

NO	INDIKATOR	PERNYATAAN	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
X3.1	Magement proses	Proses managemen mempengaruhi kinerja					
X3.2		Proses manajemen planning,controlling ,organizing,directing mempengaruhi kinerja					
X3.3	Information-teknologi system	Sistem informasi mengenai produktifitas seperti ketidakhadiran pegawai dapat mempengaruhi kinerja					
X3.4		Sistem informasi memberikan layanan yang memadai dalam meningkatkan kinerja pegawai					
X3.5	Organization rountines	Setiap tahun dinas pariwisata dan kebudayaan melakukan kegiatan atau ivent dalam meningkatkan kinerja pegawai					
X3.6		Rutinitas organisasi mempengaruhi kinerja					
X3.7	Corporate prosedur	Prosedur kerja di kantor ini sudah berjalan dengan baik					
X3.8		Seluruh pegawai di kantor sudah menjalankan prosedur kerja					
X3.9	Corporate cultere	Budaya kerja di kantor sangat membantu Dalam pelaksanaan tugas kienerja pegawai					
X3.10		Budaya perusahaan mempengaruhi kinerja pegawai					

Kolom ini disediakan bagi bapak/ibu yang ingin memberi komentar, saran, dan hal-hallain yang berkaitan dengan kajian atau variabel penelitian :

.....

...

.....

...

.....

MOHON PERIKSA KEMBALI JAWABAN ANDA, JANGAN SAMPAI ADA YANG TIDAK TERISI.

TERIMA KASIH.

D. Instrumen (Y_1) kinerja

NO	INDIKATOR	PERNYATAAN	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
Y1.1	Kualitas pekerjaan	Dalam bekerja saya mampu memberikan output/hasil yang baik bagi perusahaan					
Y1.2		Mempunyai kemampuan dan kesediaan bekerja secara proaktif, kreatif, dan inovatif melalui penyajian gagasan-gagasan baru					
Y1.3	Jumlah pekerjaan	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain					
Y1.4		Memperhatikan pekerjaan dengan standar kerja yang ada					
Y1.5	Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan	Apabila terjadi target dan sasaran pekerjaan mengenai keterlambatan atau tidak tercapai, maka saya mendapat teguran dari atasan.					
Y1.6		Saya cukup menguasai pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya					

Kolom ini disediakan bagi bapak/ibu yang ingin memberi komentar, saran, dan hal-hal lain yang berkaitan dengan kajian atau variabel penelitian :

.....

....

.....

....

.....

MOHON PERIKSA KEMBALI JAWABAN ANDA, JANGAN SAMPAI ADA YANG TIDAK TERISI.

TERIMA KASIH

LAMPIRAN 3. HASIL OLAH DATA SPSS

No	Kompetensi Human Capital										Total
	X 1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	45
2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	35
4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	44
5	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	34
6	4	3	3	4	3	5	3	4	2	4	35
7	3	3	2	3	2	4	2	4	3	4	30
8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
9	4	5	4	3	4	3	3	4	3	3	36
10	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	26
11	2	3	3	1	4	4	3	4	1	3	28
12	2	3	3	1	4	4	3	4	1	3	28
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
15	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
16	4	3	5	4	3	4	3	4	4	5	39
17	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	46
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	2	4	5	4	5	4	4	5	4	41
20	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
21	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
22	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
23	5	4	4	3	4	5	4	3	4	2	38
24	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	37
25	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	36
26	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	37

27	3	4	4	5	4	5	3	4	4	4	40
28	5	4	5	3	4	3	4	4	3	3	38
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	34
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
33	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43
34	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	40
35	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	39
36	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	45
37	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	44
38	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	46
39	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	42
40	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	40
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
44	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	33
45	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	28

28	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	36
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	37
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	41
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
34	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
35	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	26
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	36
38	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
39	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
42	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
43	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
44	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	34
45	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	30

No	Organizational Capital										Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	3	4	4	3	3	4	4	3	3	36
6	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	30
7	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	30
8	3	3	4	4	1	2	1	2	3	3	26
9	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	35
10	3	3	3	4	4	1	2	1	2	4	27
11	5	3	3	3	3	3	4	4	3	5	36
12	5	2	4	4	4	3	3	3	4	3	35
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	38
15	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
21	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	43
22	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	44
23	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	36
24	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
25	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37
26	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	38
27	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
28	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	35
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	30
36	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	40
39	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42

40	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	35
41	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	36
43	3	3	4	4	5	3	5	3	5	5	40
44	3	3	5	5	3	3	2	3	4	5	36
45	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	29



No	Kinerja Pegawai						Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	5	5	4	4	28
3	4	4	4	4	4	3	23
4	5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	4	4	4	24
6	5	4	4	4	5	5	27
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	5	5	4	26
9	4	4	5	4	4	4	25
10	4	4	4	4	4	5	25
11	4	4	4	5	5	4	26
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	5	5	5	5	28
14	4	4	1	4	4	4	21
15	3	4	4	4	4	4	23
16	4	4	3	3	3	4	21
17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	5	5	5	5	5	30
19	5	5	5	5	5	5	30
20	5	5	4	5	5	5	29
21	4	5	5	4	5	5	28
22	5	5	5	4	4	5	28
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	4	4	4	4	24
27	5	5	5	5	5	5	30
28	4	4	4	4	4	4	24
29	5	5	5	5	5	5	30
30	4	4	4	4	4	4	24
31	5	5	5	5	5	5	30
32	4	5	5	4	5	5	28
33	5	5	5	5	5	5	30
34	5	5	5	5	5	5	30
35	4	4	4	4	4	4	24
36	5	4	4	5	5	5	28
37	4	4	4	4	4	4	24
38	4	4	3	4	4	4	23
39	4	4	3	4	4	4	23

40	4	4	4	4	4	4	24
41	5	5	5	5	5	5	30
42	4	4	3	4	4	5	24
43	5	5	5	5	5	5	30
44	4	4	4	4	4	5	25
45	3	1	3	5	2	2	16



Hasil Uji Validasi Pertanyaan Angket variabel X1

No	Item	rTabel	rHitung	Keterangan
1	1	0,294	0,737	Valid
2	2	0,294	0,600	Valid
3	3	0,294	0,800	Valid
4	4	0,294	0,828	Valid
5	5	0,294	0,742	Valid
6	6	0,294	0,672	Valid
7	7	0,294	0,699	Valid
8	8	0,294	0,622	Valid
9	9	0,294	0,623	Valid
10	10	0,294	0,691	Valid

sumber data: hasil uji validitas menggunakan SPSS V.25 for windows

Hasil Uji Validasi Pertanyaan Angket variabel X2

No	Item	rTabel	rHitung	Keterangan
1	1	0,294	0,780	Valid
2	2	0,294	0,747	Valid
3	3	0,294	0,509	Valid
4	4	0,294	0,722	Valid
5	5	0,294	0,722	Valid
6	6	0,294	0,608	Valid
7	7	0,294	0,696	Valid
8	8	0,294	0,795	Valid
9	9	0,294	0,714	Valid
10	10	0,294	0,769	Valid

sumber data: hasil uji validitas menggunakan SPSS V.25 for windows

Hasil Uji Validasi Pertanyaan Angket variabel X3

No	Item	rTabel	rHitung	Keterangan
1	1	0,294	0,453	Valid
2	2	0,294	0,711	Valid
3	3	0,294	0,572	Valid
4	4	0,294	0,558	Valid
5	5	0,294	0,674	Valid
6	6	0,294	0,789	Valid
7	7	0,294	0,792	Valid
8	8	0,294	0,745	Valid
9	9	0,294	0,734	Valid
10	10	0,294	0,605	Valid

sumber data: hasil uji validitas menggunakan SPSS V.25 for windows

Hasil Uji Validasi Pertanyaan Angket variabel Y

No	Item	rTabel	rHitung	Keterangan
1	1	0,294	0,866	Valid
2	2	0,294	0,876	Valid
3	3	0,294	0,800	Valid
4	4	0,294	0,657	Valid
5	5	0,294	0,901	Valid
6	6	0,294	0,847	Valid

sumber data: hasil uji validitas menggunakan SPSS V.25 for windows

Tabel 3 Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

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

Sumber: Bilson Simamora (2004)

Uji reliabilitas x1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,886	10

Sangat reliabel

Uji reliabilitas x2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,887	10

Sangat reliabel

Uji reliabilitas x3

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,862	10

Sangat reliabel

Uji reliabilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,902	6

Sangat reliable

Variabel terikat	Variabel bebas	Sig.	T tabel	T hitung
Human capital	Kinerja	0,000	2,019	6,662

Variabel terikat	Variabel bebas	Sig.	T tabel	T hitung
Relational capital	Kinerja	0,000	2,019	6,100

Variabel terikat	Variabel bebas	Sig.	T tabel	T hitung
Organizational capital	Kinerja	0,010	2,019	2,689

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	19	42,2%
2	Perempuan	26	57,8%
	Total	45	100%

No	Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	20-30	11	24,5%
2	30-40	24	53,3%
3	40-60	10	22,2%
	Total	45	100%
No	Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	SMA	2	4,5%

2	DIII	3	6,7%
3	S1	31	68,8%
4	S2	9	20%
	Total	45	100%

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	1-10 Tahun	16	51,5%
2	11-20 Tahun	11	21,4%
3	21-30 Tahun	12	23,5%
4	31-40 Tahun	6	3,6%
	Total	45	100%

Descriptives

Notes

Output Created	10-APR-2023 10:08:06	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	45
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax	DESCRIPTIVES VARIABLES=X1 X2 X3 Y /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KOMPETENSI HUMAN CAPITAL	45	26	48	38.89	5.395
RELATIONAL CAPITAL	45	26	47	37.13	4.698
ORGANIZATIONAL CAPITAL	45	26	46	37.76	4.458
KINERJA PEGAWA	45	16	30	26.07	3.257
Valid N (listwise)	45				

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2 X3.

```

Regression**Notes**

Output Created	10-APR-2023 10:48:30	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	45
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 X3.
Resources	Processor Time 00:00:00,03 Elapsed Time 00:00:00,05 Memory Required 3456 bytes Additional Memory Required for 0 bytes Residual Plots

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables	
		Removed	Method
1	ORGANIZATION AL CAPITAL, KOMPETENSI HUMAN CAPITAL, RELATIONAL CAPITAL ^b		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWA

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.565 ^a	.319	.269	2.784

a. Predictors: (Constant), ORGANIZATIONAL CAPITAL, KOMPETENSI
HUMAN CAPITAL, RELATIONAL CAPITAL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	149.009	3	49.670	6.408	.001 ^b
	Residual	317.791	41	7.751		
	Total	466.800	44			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWA

b. Predictors: (Constant), ORGANIZATIONAL CAPITAL, KOMPETENSI HUMAN CAPITAL, RELATIONAL CAPITAL

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.916	5.153		.954	.346
KOMPETENSI HUMAN CAPITAL	.393	.186	.342	2.110	.041
RELATIONAL CAPITAL	.403	.182	.380	2.217	.032
ORGANIZATIONAL CAPITAL	.361	.090	.521	3.999	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWA

NPART TESTS

/K-S (NORMAL)=X1 X2 X3 Y
/MISSING ANALYSIS.

NPART TESTS

/K-S (NORMAL)=X1 X2 X3 Y
/K-S (UNIFORM)=X1 X2 X3 Y
/STATISTICS DESCRIPTIVES QUANTILES
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests**Notes**

Output Created		10-APR-2023 12:37:06
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>

	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	45
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=X1 X2 X3 Y /K-S(UNIFORM)=X1 X2 X3 Y /STATISTICS DESCRIPTIVES QUANTILES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00
	Number of Cases Allowed ^a	449389

a. Based on availability of workspace memory.

Regression

Notes

Output Created		10-APR-2023 12:56:15
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	45
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 X3 /SCATTERPLOT=(*ZRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /SAVE ZRESID.	
Resources	Processor Time	00:00:01,09
	Elapsed Time	00:00:02,49
	Memory Required	3472 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	648 bytes
Variables Created or Modified	ZRE_1	Standardized Residual

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables		Method
	Variables Entered	Removed	
1	ORGANIZATION AL CAPITAL, KOMPETENSI HUMAN CAPITAL, RELATIONAL CAPITAL ^b		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWA

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.565 ^a	.319	.269	2.784	1.653

a. Predictors: (Constant), ORGANIZATIONAL CAPITAL, KOMPETENSI HUMAN CAPITAL, RELATIONAL CAPITAL

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	149.009	3	49.670	6.408	.001 ^b
	Residual	317.791	41	7.751		
	Total	466.800	44			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWA

b. Predictors: (Constant), ORGANIZATIONAL CAPITAL, KOMPETENSI HUMAN CAPITAL, RELATIONAL CAPITAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.299	3.733		2.759	.009		
	KOMPETENSI HUMAN CAPITAL	.152	.114	.251	1.332	.190	.466	2.144
	RELATIONAL CAPITAL	.180	.148	.260	1.220	.229	.365	2.742
	ORGANIZATIONAL CAPITAL	.084	.156	.115	.538	.594	.365	2.738

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWA

Regression

Notes

Output Created		12-Apr-2023 08:13:29
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	45
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		<pre> REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT kinerjapegawai /METHOD=ENTER organizationcapital. </pre>
Resources	Processor Time	00:00:00.063
	Elapsed Time	00:00:00.016
	Memory Required	1388 bytes

Notes

Output Created		12-Apr-2023 08:13:29
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	45
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT kinerjapegawai /METHOD=ENTER organizationcapital.
Resources	Processor Time	00:00:00.063
	Elapsed Time	00:00:00.016
	Memory Required	1388 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	organizational capital ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.521 ^a	.271	.254	2.813

a. Predictors: (Constant), organizational capital

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126.565	1	126.565	15.996	.000 ^a
	Residual	340.235	43	7.912		
	Total	466.800	44			

a. Predictors: (Constant), organizational capital

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.662	3.378		3.748	.001
	organizational capital	.361	.090	.521	3.999	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Variance Proportions		
					KOMPETENSI HUMAN CAPITAL	RELASIONAL CAPITAL	ORGANISASIONAL CAPITAL
1	1	3.981	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.010	20.099	.88	.20	.03	.01
	3	.006	26.567	.09	.80	.29	.13
	4	.003	34.532	.03	.00	.68	.86

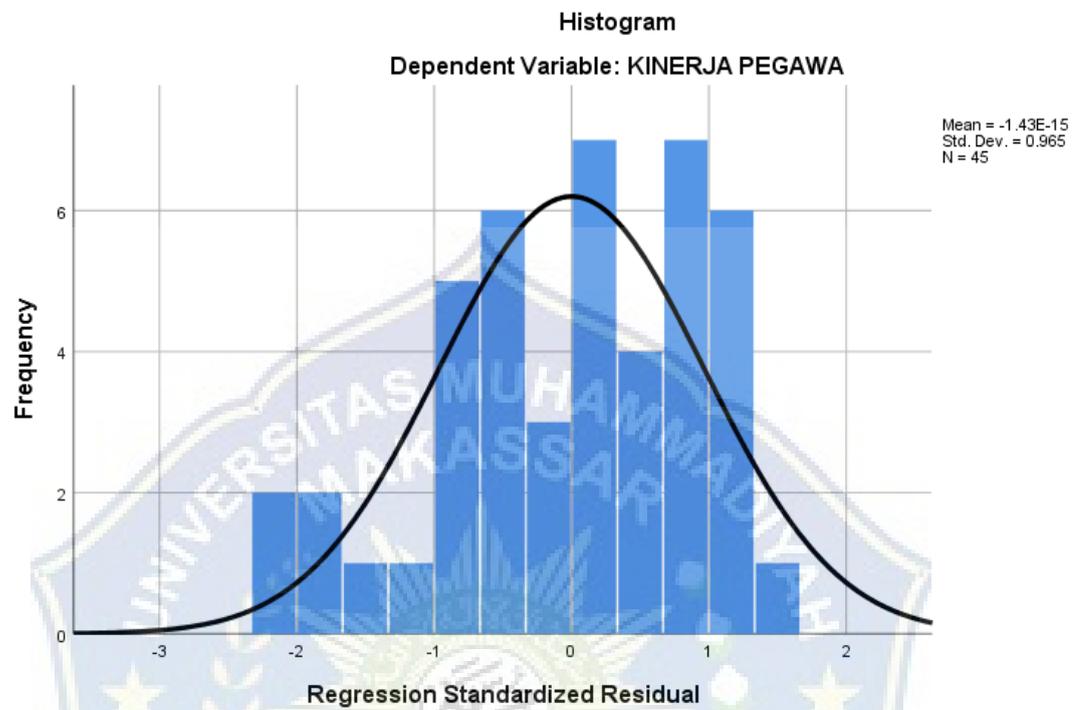
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWA

Residuals Statistics^a

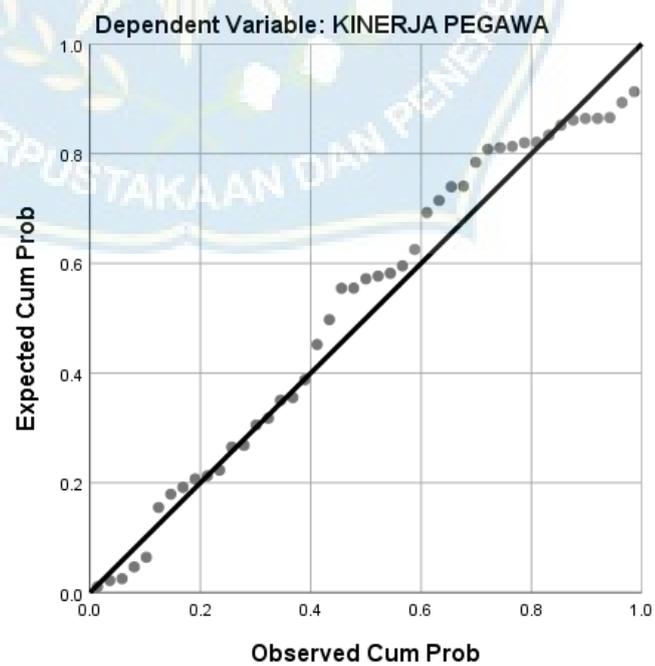
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	21.92	29.03	26.07	1.840	45
Residual	-6.393	3.781	.000	2.687	45
Std. Predicted Value	-2.252	1.611	.000	1.000	45
Std. Residual	-2.296	1.358	.000	.965	45

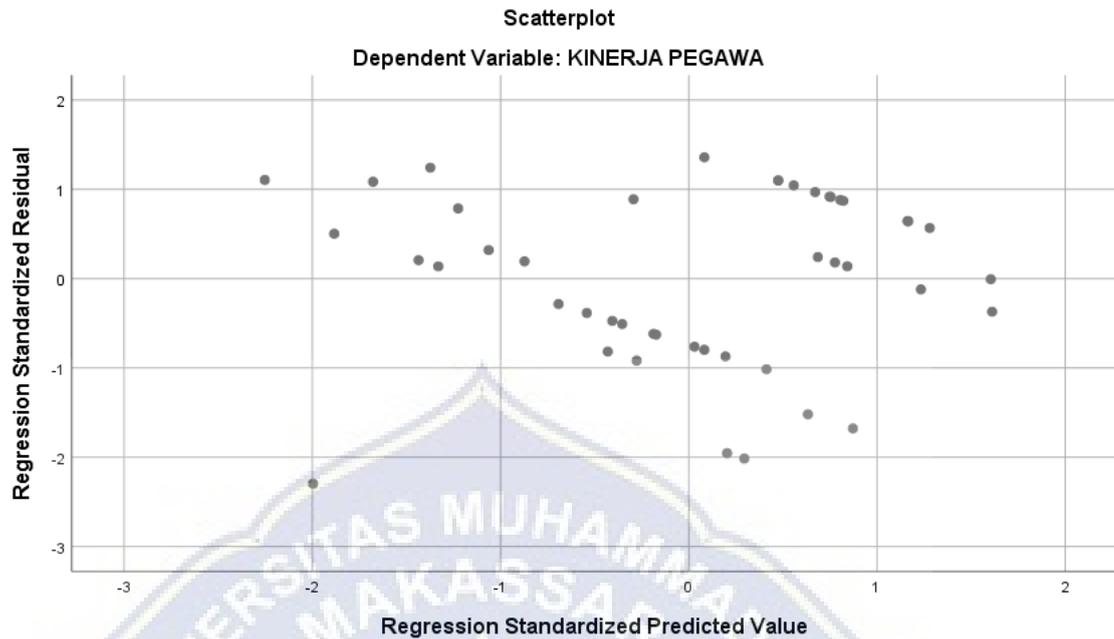
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWA

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





NPARTESTS
 /K-S(NORMAL)=ZRE_1
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

Output Created	10-APR-2023 13:01:45	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	45
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPARTESTS /K-S(NORMAL)=ZRE_1 /MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02

Elapsed Time	00:00:00,02
Number of Cases Allowed ^a	786432

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.96530730
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.082
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.194 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : Hasnawati
NIM : 105021100621
Program Studi : Magister Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	8 %	10 %
2	Bab 2	23 %	25 %
3	Bab 3	10 %	15 %
4	Bab 4	8 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 29 Mei 2023

Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



BAB I Hasnawati 105021100621

by Tahap Tutup



Submission date: 29-May-2023 07:33AM (UTC+0700)

Submission ID: 2104040045

File name: BAB_1_HASNAWATI_2.docx (35.67K)

Word count: 1377

Character count: 9323

BAB I Hasnawati 105021100621

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

123dok.com

Internet Source

3%

2

repository.usu.ac.id

Internet Source

2%

3

repository.unmuhjember.ac.id

Internet Source

2%

4

e-journal.uajy.ac.id

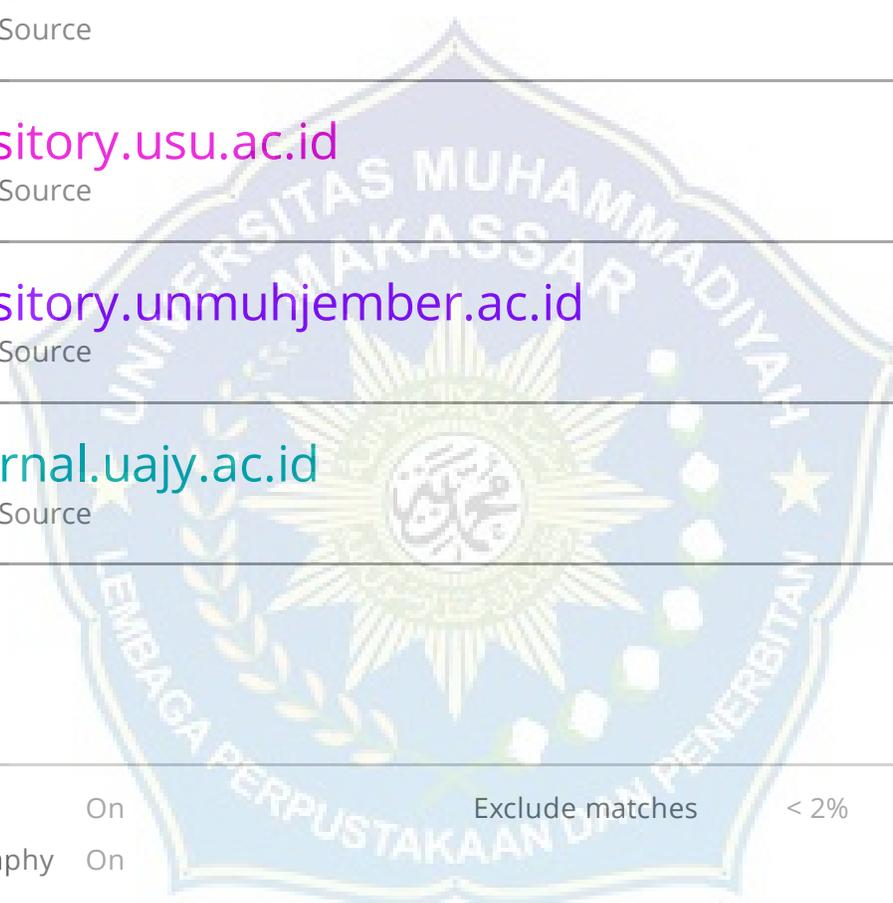
Internet Source

2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%



BAB II Hasnawati 105021100621

by Tahap Tutup



Submission date: 29-May-2023 07:34AM (UTC+0700)

Submission ID: 2104040852

File name: BAB_2_HASNAWATI_2.docx (75.29K)

Word count: 3649

Character count: 25344

BAB II Hasnawati 105021100621

ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

25%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	18%
2	repository.umpalopo.ac.id Internet Source	2%
3	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	2%
4	repository.stiedewantara.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%

BAB III Hasnawati

105021100621

by Tahap Tutup



Submission date: 29-May-2023 07:37AM (UTC+0700)

Submission ID: 2104043129

File name: BAB_3_HASNAWATI_2.docx (39.57K)

Word count: 1300

Character count: 8392

BAB III Hasnawati 105021100621

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	4%
2	repository.unpas.ac.id Internet Source	2%
3	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	2%
4	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%

BAB IV Hasnawati

105021100621

by Tahap Tutup



Submission date: 29-May-2023 07:37AM (UTC+0700)

Submission ID: 2104043489

File name: BAB_4_HASNAWATI_2.docx (388.84K)

Word count: 2866

Character count: 17818

BAB IV Hasnawati 105021100621

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.uinsu.ac.id

Internet Source

7%

2

repository.uinjkt.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes

On

Exclude matches

< 2%

Exclude bibliography

On



BAB V Hasnawati

105021100621

by Tahap Tutup



Submission date: 29-May-2023 07:39AM (UTC+0700)

Submission ID: 2104044312

File name: BAB_5_HASNAWATI_2.docx (32.89K)

Word count: 365

Character count: 2401

BAB V Hasnawati 105021100621

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repositori.uin-alauddin.ac.id

Internet Source

5%

Exclude quotes

On

Exclude matches

< 2%

Exclude bibliography

On



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Hasnawati, lahir di Bangkengtabbing pada tanggal 26 juli 1998. Anak pertama dari dua bersaudara pasangan Abdullah dan Almarhum Hasniah. Penulis mulai menempuh Pendidikan Sekolah Dasar (2004 - 2010) di MIM Muhammadiyah Tonrokombang. Sekolah Menengah Pertama (2010 - 2013) di SMPN 4 SATAP PARIGI.

sekolah Menengah Atas (2013 - 2016) di SMAN1 Tinggi moncong. Kemudian melanjutkan jenjang Pendidikan Strata 1 (2016 - 2020)

di Universitas Muhammadiyah Makassar dan memperoleh gelar serjana sosial (S.Sos). Dengan judul skripsi Pengembangan Kebijakan Pariwisata dikawasan malino Kabupaten Gowa.

Pada tahun 2021 penulis melanjutkan pendidikan di jenjang Srata 2 dengan memilih Program Studi Magister Manajemen pada Program Pascasarjana universitas Muhammadiyah Makassar dan memperoleh gelar Magister manajemen (M. M.) Dengan Judul tesis Pengaruh Kompetensi Modal Manusia, modal Relasional dan Modal Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa