

**PENGARUH *HUMAN CAPITAL* DAN *RELATIONAL CAPITAL*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN DAN
PERKEBUNAN PROVINSI ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH:

ANITA PARADILA

1902120259



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 23 Februari 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ANITA PARADILA
NPM : 1902120259

Dengan judul:

**PENGARUH *HUMAN CAPITAL* DAN *RELATIONAL CAPITAL* TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN DAN PERKEBUNAN PROVINSI ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Survani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Agus Ariyanto, SE., M.Si
NIK. 19760824 201112 1 001

Pembimbing II

Husnaina Mailisa Safitri, B.M.(Hons)., MM
NIK. 19870913 201309 2 001



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Faimizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 197004081994011001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 23 Februari 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ANITA PARADILA
NPM : 1902120259

Dengan judul:

**PENGARUH *HUMAN CAPITAL* DAN *RELATIONAL CAPITAL* TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN DAN PERKEBUNAN PROVINSI ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 09 Februari 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Husnaina Mailisa Safitri, B.M.(Hons)., MM
NIK. 19870913 201309 2 001

Anggota

Agus Ariyanto, SE., M.Si
NIK. 19760824 201112 1 001

Anggota

Tuwisna, SE, MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 23 Februari 2023

Yang Menyatakan



Anita Paradila
Anita Paradila

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Anita Paradila
NPM : 1902120259
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH HUMAN CAPITAL DAN RELATIONAL CAPITAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN DAN PERKEBUNAN PROVINSI ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 23 Februari 2023

Yang Menyatakan,



Anita Paradila

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul “**Pengaruh *Human Capital* dan *Relational Capital* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh**”.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Selanjutnya shalawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW. yang telah membawa syiar Islam diatas muka bumi ini.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam hal isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati mengharapkan adanya sumbangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Ayahanda yang bernama Alm.muhammad dan Ibunda yang bernama Nurlaela yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita.
2. Bapak Dr. H. Aslam Nur, M.A selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh.

3. Bapak Tarmizi Gadeng, SE. M. Si, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Suryani Murad, SE.,M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Bapak Agus Ariyanto, S.E.,M.Si. sebagai Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan saran dalam penulisan skripsi ini.
6. Ibu Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons), MM. sebagai Dosen Pembimbing II yang telah banyak menyumbangkan waktu dan pikiran demi kesempurnaan skripsi ini.
7. Kepada seluruh pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh yang telah bersedia memberikan data dan informasi kepada penulis dalam menyusun skripsi.
8. Segenap Dosen-dosen Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang pernah membagi segala pengetahuannya.
9. Teman-teman satu angkatan terutama jurusan manajemen yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu, terima kasih banyak atas bantuan dan dorongan, sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.

Akhirnya kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala, jualah kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendak-Nya. Amin ya Rabbal 'Alamin.

Banda Aceh, 23 Januari 2023
Penulis

Anita Paradila

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	10
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	 11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Kinerja	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	11
2.1.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja	13
2.1.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja	14
2.1.1.4 Evaluasi Penilaian Kinerja	15
2.1.1.5 Indikator Kinerja.....	16
2.1.2 <i>Human Capital</i>	17
2.1.2.1 Pengertian <i>Human Capital</i>	18
2.1.2.2 Indikator <i>Human Capital</i>	19
2.1.3 <i>Relational Capital</i>	19
2.1.3.1 Pengertian <i>Relational Capital</i>	19
2.1.3.2 Indikator <i>Relational Capital</i>	22
2.2 Penelitian Sebelumnya	22
2.3 Kerangka Pemikiran	28
2.3.1 Hubungan <i>Human Capital</i> dengan Kinerja Pegawai	28
2.3.2 Hubungan <i>Relational Capital</i> dengan Kinerja Pegawai	29
2.4 Hipotesis	30
 BAB III METODE PENELITIAN	 31
3.1 Desain Penelitian.....	31
3.1.1 Tujuan Penelitian	31
3.1.2 Jenis Penelitian.....	31
3.1.3 Waktu Penelitian.....	32
3.1.4 Unit Analisis.....	32
3.2 Populasi dan Sampel	33

3.2.1 Populasi	33
3.2.2 Sampel	33
3.3 Skala Pengukuran	33
3.4 Definisi Operasional Variabel	34
3.5 Teknik Analisis Data	36
3.6 Metode Analisis Data dan Rancangan Pengujian Hipotesis	37
3.6.1 Metode Analisis Data	37
3.6.2 Rancangan Pengujian Hipotesis	37
3.6.2.1 Uji Simultan (Uji-F)	38
3.6.2.2 Uji Parsial (Uji-t)	39
3.7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	40
3.7.1 Uji Validitas	40
3.7.2 Uji Reliabilitas	41
3.8 Uji Asumsi Klasik	41
3.8.1 Uji Normalitas	42
3.8.2 Uji Multikolinearitas	42
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
4.1 Hasil Penelitian	44
4.1.1 Gambaran Umum Penelitian	44
4.1.2 Deskripsi Responden Penelitian	45
4.1.3 Karakteristik Responden Penelitian	46
4.1.4 Statistik Deskriptif	51
4.1.4.1 Kinerja Pegawai	51
4.1.4.2 <i>Human Capital</i>	53
4.1.4.3 <i>Relational Capital</i>	55
4.1.5 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas	56
4.1.5.1 Hasil Uji Validitas	56
4.1.5.2 Hasil Uji Realibilitas	58
4.1.6 Hasil Uji Asumsi Klasik	59
4.1.6.1 Hasil Uji Normalitas	59
4.1.6.2 Hasil Uji Multikolinearitas	60
4.1.6.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	61
4.1.7 Hasil Uji Hipotesis	62
4.1.7.1 Hasil Uji Simultan (Uji-F)	64
4.1.7.2 Hasil Uji Parsial (Uji-t)	65
4.2 Pembahasan	66
4.2.1 Pengaruh <i>Human Capital</i> dan <i>Relational Capital</i> Terhadap Kinerja Pegawai	66
4.2.2 Pengaruh <i>Human Capital</i> Terhadap Kinerja Pegawai	68
4.2.3 Pengaruh <i>Relational Capital</i> Terhadap Kinerja Pegawai	69
4.3 Implikasi Penelitian	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	72

5.1 Kesimpulan.....	72
5.2 Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA.....	74

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh	6
Tabel 2.1	Hasil Penelitian Sebelumnya	25
Tabel 3.1	Horizon Waktu	32
Tabel 3.2	Skala Pengukuran	34
Tabel 3.3	Definisi dan Operasional Variabel	35
Tabel 4.1	Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.2	Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel 4.3	Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	47
Tabel 4.4	Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	48
Tabel 4.5	Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	49
Tabel 4.6	Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja	50
Tabel 4.7	Statistik Deskriptif.....	51
Tabel 4.8	Gambaran Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh	52
Tabel 4.9	Gambaran <i>Human Capital</i> pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh	54
Tabel 4.10	Gambaran <i>Relational Capital</i> pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh	55
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas.....	57
Tabel 4.12	Hasil Uji Realibilitas	58
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinearitas.....	60
Tabel 4.14	Koefisien Regresi	63
Tabel 4.15	Koefisien Determinasi.....	64
Tabel 4.16	Hasil Uji-F.....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	30
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	59
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Kuesioner Penelitian	79
Lampiran II	Hasil Uji Validitas dan Realiabilitas <i>Human Capital</i>	83
Lampiran III	Hasil Uji Validitas dan Realiabilitas <i>Relational Capital</i>	85
Lampiran IV	Hasil Uji Validitas dan Realiabilitas Kinerja Pegawai	87
Lampiran V	Karakteristik Responden.....	89
Lampiran VI	Hasil <i>Output</i> SPSS	91
Lampiran VII	Tabel r-Kritis.....	94
Lampiran VIII	Tabel F	95
Lampiran IX	Tabel t	96
Lampiran X	Tabulasi Data Penelitian	97

**PENGARUH *HUMAN CAPITAL* DAN *RELATIONAL CAPITAL* TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN DAN PERKEBUNAN
PROVINSI ACEH**

ANITA PARADILA
1902120259

Pembimbing I : Agus Ariyanto, SE, M.Si.

Pembimbing II : Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons), MM.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *human capital* dan *relational capital* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh, baik secara bersama-sama (simultan) maupun individu (parsial). Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode sensus dalam pengambilan sampel, yakni memasukkan semua pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh yang berjumlah 62 pegawai ke dalam sampel. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai yang bekerja pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menemukan *human capital* dan *relational capital* berpengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara bersama-sama (simultan) maupun individu (parsial).

Kata Kunci: kinerja pegawai, *human capital* dan *relational capital*.

***THE EFFECT OF HUMAN CAPITAL AND RELATIONAL CAPITAL ON
EMPLOYEE PERFORMANCE IN DINAS PERTANIAN DAN PERKEBUNAN
PROVINSI ACEH***

ANITA PARADILA
1902120259

Pembimbing I : Agus Ariyanto, SE, M.Si.

Pembimbing II : Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons), MM.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of human capital and relational capital on employee performance, both together (simultaneously) and individually (partially). method of this research uses quantitative method. This study uses the census method in sampling, which includes all employees of the Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh amounted to 62 employees in the sample. Data collection techniques using a questionnaire obtained by distributing questionnaires to employees who work at the Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh. The analytical method data used is multiple linear regression. The results of this study found that human capital and relational capital influence employee performance both simultaneously (simultaneously) and individually (partially).

Keyword: employee performance, human capital and relational capital.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Pemberdayaan sumber daya manusia yang baik akan menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dari organisasi itu. Organisasi merupakan sekelompok individu yang memiliki visi dan misi yang sejalan untuk mencapai tujuan yang telah dibuat. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang baik sangat penting untuk dilakukan agar maksud dari berdirinya suatu organisasi itu tercapai.

Menurut Hariandja (2014:2) sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang terpenting dalam organisasi. Lebih lanjut menyatakan sumber daya manusia merupakan unsur strategis dalam penentuan sehat tidak sehatnya sebuah organisasi. Apabila sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi baik, maka akan baik pula organisasi tersebut.

Setiap organisasi mempunyai beberapa tahapan perkembangan yang berbeda sehingga hanya organisasi yang tangguh dan cepat tanggap terhadap perubahan lingkungan, teknologi dan ilmu pengetahuan yang akan terus bertahan. Hal tersebut tentunya sangat bergantung pada individu pegawai yang dimiliki oleh suatu organisasi. Pegawai yang mampu menyesuaikan dengan perkembangan zaman, akan memberikan dampak positif bagi kemajuan organisasinya.

Para pegawai yang berada dalam suatu organisasi dituntut untuk memaksimalkan potensi yang dimilikinya agar menciptakan hasil yang baik bagi organisasinya. Untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh setiap individu pegawai akan terlihat dari penilaian terhadap kinerja pegawai. Kinerja merupakan faktor utama bagi manajemen suatu organisasi dalam mengukur tingkat keberhasilan manajemen dalam mengelola setiap individu pegawainya.

Menurut Mangkunegara (2014:67) kinerja merupakan hasil kerja yang ditinjau dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil.

Terdapat perbedaan kinerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya karena disebabkan oleh beberapa faktor yang beragam. Kinerja pegawai sangat penting oleh karena kinerja seorang pegawai dalam sebuah organisasi akan menentukan efektif tidaknya kinerja organisasi tersebut. Apabila kinerja karyawan tidak baik, maka kinerja instansi juga menjadi tidak baik. Begitu juga sebaliknya apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja suatu organisasi pun menjadi baik pula.

Kinerja yang baik mempengaruhi prestasi organisasi secara keseluruhan, apabila kinerja pegawai rendah maka akan mencerminkan moral kerja yang rendah yang ditandai dengan turunnya semangat dan kegairahan kerja. Kinerja pegawai yang baik akan mempengaruhi tingkat produktivitas dan tujuan yang diharapkan oleh organisasi. Oleh sebab itu faktor kinerja pegawai dapat

mempengaruhi baik kuantitas maupun kualitas serta ketetapan waktu dalam usaha pencapaian tujuan.

Douglas (2017:14) mengungkapkan bahwa suatu organisasi lebih cenderung mempunyai pegawai yang lebih cepat dan lebih baik dalam bekerja. Hal itu dimaksudkan agar organisasi lebih berhasil dalam menggapai tujuan, sehingga dibutuhkanlah pegawai yang memiliki kinerja yang lebih tinggi. Oleh sebab itu organisasi sangat memperhatikan setiap aset maupun modal yang dimilikinya sebagai pondasi untuk memajukan kesuksesannya.

Dalam perkembangannya, suatu organisasi tak hanya memperhatikan aset yang berwujud untuk membangun kesuksesannya, terdapat pula aset yang tak berwujud (*intangible assets*) yang sangat diperhatikan oleh setiap organisasi. Yang dimaksud aset tak berwujud yaitu modal yang dimiliki oleh suatu organisasi berupa pegawai yang dimilikinya. Harrison dan Sullivan (2016:37) menjelaskan bahwa salah satu pendekatan yang digunakan dalam penilaian dan pengukuran aset tak berwujud diantaranya yaitu *human capital* dan *relational capital*.

Pada dasarnya setiap organisasi pasti menggunakan bermacam-macam modal, baik itu berbentuk modal finansial, teknologi, dan modal manusia (sumber daya manusia). Modal-modal tersebut tidak menjamin suatu organisasi akan meraih keuntungan maksimum. Oleh karena itu masih dibutuhkan bentuk modal lainnya yakni *human capital*, *relational capital* dan *organizational capital*. Bentuk modal ini bukan saja berfungsi sebagai aset organisasi tetapi juga sebagai instrumen sekaligus tujuan dalam pengembangan suatu organisasi.

Usaha organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai harus dapat memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sudarmanto (2019:34) terdapat beberapa faktor yang menentukan kinerja pegawai diantaranya ialah tingkat kesejahteraan, kepemimpinan, tingkat pendidikan, namun dari sekian banyak faktor-faktor yang menentukan kinerja pegawai, *human capital* dan *relational capital* merupakan faktor yang paling aktif dalam mengembangkan kinerja pegawai.

Menurut Cohen dan Prusak (2017:71) *human capital* merupakan kumpulan hubungan aktif diantara manusia, seperti rasa percaya, saling pengertian, kesamaan nilai dan perilaku yang mengikat anggota dalam jaringan kerja yang memungkinkan adanya kerjasama. *Human capital* menekankan bahwa manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi dengan nilai dan jumlah yang tidak terhingga, yang dapat dikelola dalam suatu proses yang pada akhirnya dapat menghasilkan nilai yang lebih tinggi bagi organisasi.

Pada hakikatnya, *human capital* bukan mendefinisikan manusia sebagai mesin yang terus-menerus bekerja, namun *human capital* lebih memposisikan manusia sebagai individu yang memungkinkan bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. *Human capital* juga bisa membantu pengambil keputusan untuk memfokuskan pembangunan manusia dalam rangka peningkatan mutu organisasi.

Selanjutnya faktor yang menentukan kinerja pegawai yaitu *relational capital*. Menurut Dwiyanto (2014:92) *relational capital* didefinisikan sebagai aset tak berwujud yang didasarkan pada membangun, pengembangan, dan

pemeliharaan hubungan yang berkualitas tinggi dengan setiap organisasi, individu, atau kelompok kelompok yang memengaruhi atau berdampak pada organisasi.

Pada dasarnya *relational capital* menurut Kale, dkk. (2018) terdapat beberapa aspek yaitu tingkat saling percaya, rasa hormat dan persahabatan yang timbul dari interaksi yang erat antara mitra internal dan eksternal. Hubungan antara tiap-tiap pegawai yang tertanam dalam atribut kode etik seperti kode bersama atau sebuah paradigma bersama yang memfasilitasi pemahaman umum dari tujuan-tujuan kolektif dan cara-cara yang tepat dalam bertindak dalam suatu sistem sosial.

Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam melaksanakan pengembangan sumber daya tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan khususnya di Provinsi Aceh. Dalam mencapai tugas dan tanggung jawabnya tersebut, maka sudah sepatutnya Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh memiliki sumber daya manusia yang baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik pula. Sumber daya manusia yang baik adalah pegawai yang mampu meningkatkan kinerjanya. Tentu tugas tersebut harus didasarkan dengan kesadaran tiap-tiap individu pegawai untuk bekerja lebih baik lagi untuk mengoptimalkan potensi sehingga pencapaian kinerja semakin meningkat. Berikut ini merupakan jumlah pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh:

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh

No	Bidang	Jumlah Pegawai
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris Dinas	1
3	Subbagian Umum dan Kepegawaian	1
4	Subbagian Keuangan dan Aset	1
5	Subbagian Program, Evaluasi, Data dan Informasi	1
6	Bidang Tanaman Pangan	1
7	Seksi Produksi Tanaman Pangan	1
8	Seksi Benih dan Perlindungan Tanaman Pangan	1
9	Seksi Pengolahan dan Pemasaran Hasil Tanaman Pangan	1
10	Bidang Hortikultura	1
11	Seksi Produksi Hortikultura	1
12	Seksi Benih dan Perlindungan Tanaman Hortikultura	1
13	Seksi Pengolahan dan Pemasaran Hasil Tanaman Hortikultura	1
14	Bidang Perbenihan, Produksi dan Perlindungan Perkebunan	1
15	Seksi Perbenihan Perkebunan	1
16	Seksi Produksi Perkebunan	1
17	Seksi Perlindungan	1
18	Bidang Pengolahan dan Pemasaran Perkebunan	1
19	Seksi Bimbingan Usaha Perkebunan	1
20	Seksi Pengolahan Perkebunan	1
21	Seksi Pemasaran Produksi Perkebunan	1
22	Bidang Sarana dan Prasarana	1
23	Seksi Sarana Prasarana Tanaman Pangan dan Hortikultura	1
24	Seksi Sarana Prasarana Perkebunan	1
25	Seksi Pengelolaan Lahan dan Air Pertanian	1
26	Bidang Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian dan Perkebunan	1
27	Seksi Penyuluhan	1
28	Seksi Pelatihan dan Pendidikan	1
29	Seksi Kelembagaan dan Ketenagaan	1
30	Staff Pegawai	194
Jumlah		223

Sumber: Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh, 2022

Berdasarkan survei awal yang penulis lakukan di Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh dengan melakukan wawancara langsung kepada 25 orang pegawai, ditemukan beberapa fakta bahwa kinerja pegawai Dinas Pertanian

dan Perkebunan Provinsi Aceh masih belum maksimal. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya beberapa pegawai belum bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan oleh Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh. Pencapaian beberapa individu pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya juga masih relatif rendah.

Berhasil tidaknya seorang pegawai dalam bekerja dapat diketahui apabila suatu organisasi menerapkan sistem penilaian kinerja. Mengukur kinerja dari sudut pengembangan tugas merupakan salah satu cara untuk mengukur hasil pencapaian tiap individu pegawai dan sangatlah akurat dengan mengelola sumber daya manusia dengan segala pengetahuan, ide dan inovasi yang dimilikinya.

Penilaian atau pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Selain digunakan untuk menilai keberhasilan organisasi, pengukuran kinerja juga dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan sistem imbalan dalam organisasi, misalnya untuk menentukan tingkat gaji pegawai maupun *reward* yang layak. Pihak manajemen juga dapat menggunakan pengukuran kinerja pegawai sebagai alat untuk mengevaluasi pada periode sebelumnya.

Beberapa penelitian terdahulu juga membuktikan bahwa *human capital* dan *relational capital* mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian Melani (2016) menunjukkan bahwa *human capital* merupakan faktor utama yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Saddam dan Mahfudz (2017) serta

Munawar (2017) yang menyatakan bahwa *human capital* dan *relational capital* berpengaruh terhadap kinerja para pegawai.

Berdasarkan permasalahan yang telah diungkapkan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Human Capital* dan *Relational Capital* Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar *human capital* dan *relational capital* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh.
2. Seberapa besar *human capital* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh.
3. Seberapa besar *relational capital* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar *human capital* dan *relational capital* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh.

2. Untuk mengetahui seberapa besar *human capital capital* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh.
3. Untuk mengetahui seberapa besar *relational capital* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang akurat dan valid, disamping itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan diantaranya:

1. Manfaat Pratisi
 - a) Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh dalam melakukan kebijakan yang berkaitan dengan kinerja dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.
 - b) Bagi organisasi dapat digunakan sebagai masukan atau informasi untuk membantu dalam memecahkan masalah *human capital* dan *relational capital* yang dihadapi serta dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan guna mengambil langkah-langkah selanjutnya dalam menyusun strategi sumber daya manusia.

2. Manfaat Akademisi

- a) Bagi peneliti dengan melakukan penelitian ini peneliti dapat memperoleh pengalaman dan ilmu pengetahuan baru mengenai pengelolaan SDM dalam hal ini *human capital* dan *relational capital*.
- b) Bagi kalangan akademisi penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam menambah wawasan tentang Sumber Daya Manusia (SDM) dengan dalam hal ini *human capital* dan *relational capital*.
- c) Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur dan memberikan manfaat bagi perkembangan Ilmu Manajemen atas kinerja individual dengan menggunakan teori perilaku. Diharapkan juga bahan bagi peneliti lainnya tentang kinerja karyawan yang nantinya dapat ditindaklanjuti bahkan dilakukan pada penelitian yang berbeda terhadap masalah-masalah lain yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada pengaruh *human capital* dan *relational capital* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Waldman (2018:27) kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Mas'ud (2014:98) menambahkan bahwa kinerja pegawai mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh instansi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan instansi secara keseluruhan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran/kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Soeprihantono, 2018:78). Kinerja pegawai dalam suatu instansi menjadi salah satu faktor yang dapat mendorong keberhasilan suatu instansi tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Definisi kinerja menurut Mangkunegara (2012:43) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan

motivasi (Robbins, 2012:241). Jika ada yang tidak memadai, kinerja itu akan terpengaruh secara negatif.

Kinerja menurut Meiner (2018:43) adalah sebagai kesuksesan yang dapat dicapai individu didalam melakukan pekerjaannya, dimana ukuran kesuksesan yang dicapai individu tidak dapat disamakan dengan individu yang lain. Kesuksesan yang dicapai individu adalah berdasarkan ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah di tetapkan (Handoko, 2014:21). Jadi kinerja adalah hasil atau tingkat kemampuan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran ataupun kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Dalam mendefinisikan kinerja Winardi (2018:63) mengatakan bahwa kinerja merupakan konsep yang bersifat universal menyangkut efektifitas operasional suatu administrasi, bagian organisasi dan pegawainya berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya, karena instansi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu instansi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Dari beberapa pengertian yang telah diungkapkan oleh para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan yang ditetapkan oleh suatu organisasi serta dapat dilakukan evaluasi agar memungkinkan untuk meningkatkan pencapaian kerja dari sebelumnya.

Terdapat beberapa aspek kinerja menurut Mathis dan Jackson (2014:378), yaitu:

1. Kuantitas hasil kerja adalah jumlah dari hasil kerja yang diselesaikan oleh pegawai
2. Kualitas hasil kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang sesuai dengan syarat-syarat ketentuan.
3. Ketetapan waktu adalah ketetapan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.
4. Kehadiran ditempat kerja adalah kehadiran pegawai sesuai dengan aturan atau tata tertib yang berlaku dalam organisasi.
5. Sikap kooperatif adalah sikap bekerja sama dengan baik dan taat sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam organisasi.

2.1.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Wibowo (2014:44) tujuan manajemen kinerja bagi pegawai yaitu menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Tujuan dilakukan penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan kinerja organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitanya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti itu untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan. Oleh karena itu penilaian kinerja dapat menjadi landasan untuk penilaian sejauh mana kegiatan manajemen sumberdaya manusia seperti sistem penggajian dapat sesuai dengan prosedur.

Menurut Tanjung (2013:203) tujuan penilaian kerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan otentik tentang perilaku dan kinerja pegawai sehingga semakin besar pula potensi nilainya bagi organisasi atau perusahaan. Tanjung (2013:203) juga menyatakan tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan pegawai
2. Memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya
3. Mendistribusikan *reward* dari organisasi atau perusahaan yang dapat berupa tambahan gaji atau upah serta promosi yang adil.

2.1.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Pada dasarnya penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi suatu organisasi. Hal tersebut juga dinyatakan oleh Sulistiyani dan Rosidah (2012:229) yang menyatakan bahwa kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi. Kebijakan-kebijakan organisasi dapat menyangkut aspek individual maupun aspek organisasi. manfaat manajemen kinerja bagi individu atau pegawai antara lain: memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil baik, membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja pegawai, peluang menggunakan waktu secara berkualitas, dasar objektivitas dan kejujuran untuk mengukur kinerja pegawai, dan memformulasi tujuan dan rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijalankan. Adapun manfaat dilakukannya penilaian kinerja yaitu(Wibowo, 2014:12):

1. Perbaikan kinerja memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui *feedback* yang diberikan oleh organisasi.
2. Penyesuaian gaji yang dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkompensasi pegawai secara layak sehingga dapat memotivasi mereka.

3. Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui kelemahan-kelemahan dari karyawan sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.
4. Meningkatkan adanya perlakuan kesempatan yang sama pada pegawai, yaitu dengan dilakukannya penilaian yang obyektif berarti meningkatkan perlakuan yang adil bagi para pegawai.
5. Dapat membantu pegawai mengatasi masalah yang bersifat eksternal, yaitu dengan penilaian kinerja, atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya kinerja yang buruk sehingga atasan dapat membantu menyelesaikannya.
6. Umpan balik pada pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu dengan diketahuinya kinerja pegawai secara keseluruhan, akan menjadi informasi sejauh mana fungsi sumber daya manusia berjalan dengan baik atau tidak.

Sebagai tambahan, Sulistyani dan Rosidah (2012:225) mengungkapkan bahwa informasi penilaian kinerja tersebut dapat dipakai organisasi atau perusahaan untuk mengelola kinerja karyawannya, dan mengungkapkan kelemahan kinerja pegawai sehingga pimpinan dapat menentukan tujuan maupun peringkat target yang harus diperbaiki. Tersedianya informasi kinerja para pegawai sangat membantu pimpinan dalam mengambil langkah perbaikan program program kepegawaian yang telah dibuat, maupun program-program organisasi secara menyeluruh.

2.1.1.4 Evaluasi Penilaian Kinerja

Untuk mencapai tujuan organisasi, evaluasi dalam menilai kinerja menjadi suatu kewajiban yang harus dilaksanakan oleh organisasi. Sulistyani dan Rosidah (2012:234) mendefinisikan bahwa evaluasi penilaian kinerja adalah merupakan proses pemberian umpan balik kepada pegawai yang sedang dinilai dalam upaya memberi masukan tentang aspek-aspek yang harus diperbaiki. Beberapa pendekatan yang dapat ditempuh, yaitu:

1. *Evaluation interview*
Memberikan umpan balik tentang kinerja masa lalu dan potensi masa depan. Dilakukan dengan menggambarkan hasil penilaian sebelumnya dan mengidentifikasi perilaku-perilaku tertentu yang harus diulangi dan dihilangkan.
2. *Tell and sell approach*
Menggambarkan keadaan kinerja pegawai dan meyakinkan pegawai untuk berperilaku lebih baik.
3. *Tell and listen method*
Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memberikan alasan, mempertahankan apa yang sudah dilakukan, dan mencoba mengatasi reaksi dengan membimbing pegawai untuk berperilaku lebih baik.
4. *Problem solving approach*
Mengidentifikasi berbagai masalah yang dihadapi pegawai dalam pekerjaannya melalui pelatihan, *coaching*, dan *counseling*.

2.1.1.5 Indikator Kinerja

Dalam mengukur kinerja Robbins (2012:260) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
Tingkat di mana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya
3. Efektivitas
Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Diukur dari persepsi pegawai dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas
4. Kemandirian
Adalah tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain atau pengawas. Diukur dari persepsi pegawai dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya
5. Komitmen kerja
Merupakan tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi atau perusahaan dan tanggungjawab pegawai terhadap organisasi

atau perusahaan. Pengukuran dengan menggunakan persepsi pegawai dalam membina hubungan dengan organisasi atau perusahaan serta tanggungjawab dan loyalitas pegawai.

2.1.2 *Human Capital*

2.1.2.1 Pengertian *Human Capital*

Human capital atau modal manusia merupakan suatu kemampuan yang ada dalam diri seseorang (Gaol, 2014:39). Kemampuan tersebut dapat terlihat maupun masih terpendam. Kemampuan seseorang akan terlihat dari kemampuan dalam menyelesaikan tugas serta bertanggung jawab atas apa yang dibebankan oleh instansi kepadanya.

Menurut Schermerhon (2015:88), *human capital* dapat diartikan sebagai nilai ekonomi dari SDM yang terkait dengan kemampuan, pengetahuan, ide-ide, inovasi, energi dan komitmennya. *Human capital* merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan.

Human capital adalah aset seseorang yang berupa keterampilan dan pengetahuan yang tidak berwujud yang dapat digunakan untuk menciptakan nilai ekonomi bagi individu itu sendiri maupun bagi organisasi (Huda, dkk., 2017:56). Salah satu dari perwujudan peningkatan nilai ekonomi adalah dengan cara melakukan peningkatan pengetahuan baik melalui pelatihan maupun pendidikan.

Menurut Kasmawati (2017:268) *human capital* merupakan kombinasi dari pengetahuan, ketrampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Pembentukan nilai tambah yang dikontribusikan oleh *human capital* dalam

menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan *sustainable revenue* di masa akan datang bagi suatu organisasi.

Konsep *human capital* menempatkan manusia bukan sekedar sumber daya, namun merupakan modal yang menghasilkan pengembalian dan setiap pengeluaran yang dilakukan dalam rangka mengembangkan kualitas dan kuantitas modal tersebut sebagai kegiatan investasi (Nawawi, 2014:43). Amrin (2015:63) menambahkan bahwa perhatian terhadap *human capital* sebagai salah satu faktor bagi meningkatkan kinerja pegawai sering dinomorduakan dibandingkan dengan faktor lain seperti modal teknologi dan modal uang. Tidak seperti modal lainnya, *human capital* dapat ditingkatkan kualitasnya yang akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia dan kinerja intansi.

Human capital meliputi sumber daya manusia di dalam organisasi (tenaga kerja/pegawai) dan sumber daya eksternal yang berkaitan dengan organisasi, seperti konsumen dan supplier (Ulum, 2014:82). Pengembangan *human capital* merupakan bagian yang sangat penting dikarenakan pendidikan, pelatihan, dan kesehatan pekerja/pegawai akan menciptakan pemikiran yang maju, guna memajukan dan menciptakan strategi baru untuk perusahaan.

Peran *human capital* dinilai sangat strategis, karena hanya *human capital* yang dapat menciptakan pengetahuan dan sekaligus memiliki pengetahuan (Luthans, 2014:91). Sedangkan pengetahuan itu sendiri merupakan unsur terpenting dalam proses penciptaan nilai organisasi/perusahaan, sehingga penciptaan nilai perusahaan sangat dipengaruhi oleh modal manusia.

Sebagai modal yang penting bagi setiap individu pegawai, Ross, dkk. (2014:32) menyatakan bahwa *human capital* merupakan mencerminkan kemampuan kolektif instansi 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 pegawai.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah diungkapkan oleh para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa *human capital* adalah kemampuan yang ada dalam setiap individu pegawai dalam menjalankan tugasnya sebagai bagian dari suatu instansi demi mencapai tujuan instansi tersebut.

2.1.2.2 Indikator *Human Capital*

Human capital merupakan suatu kombinasi nilai dari keahlian, pengetahuan, kreativitas, kemampuan dan pengalaman untuk lingkungan kerja dalam sebuah instansi. Menurut Gaol (2014:45) untuk mengukur *human capital* terdapat beberapa indikator yaitu:

1. Keterampilan dan kemampuan (*skills and abilities*)
Keterampilan adalah tingkatan keahlian setiap individu dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan baik. Sedangkan kemampuan merupakan keahlian umum yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Inovasi (*Innovation*)
Inovasi adalah suatu penemuan baru yang berbeda dari yang sudah ada atau yang sudah dikenal sebelumnya.
3. Pengalaman (*Experience*)
Pengalaman diartikan sebagai sesuatu yang pernah dialami oleh setiap individu dalam bekerja.
4. Pengetahuan (*Knowledge*)
Dalam konteks instansi, pengetahuan adalah jumlah dari apa yang dikenal dan berada dalam kecerdasan dari kompetensi seseorang.

2.1.3 *Relational Capital*

2.1.3.1 Pengertian *Relational Capital*

Relational capital adalah aset tidak berwujud yang didasarkan pada pengembangan, menjaga dan memelihara hubungan berkualitas tinggi dengan organisasi apapun (Welbourne, 2015:152). Pengaruh individu atau kelompok yang mempengaruhi kinerja bisnis termasuk: pelanggan, pemasok, pegawai, pemerintah, mitra, stakeholder lainnya dan terkadang pada pesaing. Bontis dan Richardson (2012:158) menjelaskan bahwa *relational capital* adalah hubungan yang seimbang yang dimiliki oleh seorang pekerja/pegawai dengan pegawai lainnya sehingga dapat membangun kondisi yang kondusif.

Sehubungan dengan teori diatas, Ravianto (2014:27) mendefinisikan *relational capital* sebagai seluruh sumber daya yang terkait dengan hubungan eksternal organisasi atau perusahaan dengan pelanggan, supplier, atau partner dalam riset dan pengembangan. *relational capital* memiliki peran penting dalam kapabilitas inovasi. *Relational capital* dibentuk sebagai lapisan pertama pengetahuan dan manajemen mengenai hubungan bahwa organisasi tertentu dapat mempertahankan bersama agen yang merupakan bagian dari lingkungan yang lebih dekat (pemangku kepentingan internal) yang mencakup hubungan dengan pegawai, pelanggan dan pemasok (Mahmudi, 2015:35). Dengan demikian, hubungan dengan pegawai dapat meningkatkan kerjasama dalam organisasi atau perusahaan dan meningkatkan penelitian dan pengembangan proyek-proyek yang mendukung transfer pengetahuan.

Untuk menjadikan suatu organisasi semakin berkembang, Coleman (2018:36) mengungkapkan bahwa pentingnya *relational capital*, lebih lanjut modal sosial didefinisikan sebagai kemampuan masyarakat untuk bekerja sama, demi mencapai tujuan-tujuan bersama, di dalam berbagai kelompok dan organisasi. Dengan kata lain, modal sosial merupakan suatu kekuatan sosial sebuah masyarakat yang tumbuh dan berkembang dari sebuah keadaan sosial masyarakat suatu tempat dengan mengedepankan asas kekeluargaan guna mencapai tujuan.

Menurut Kale, dkk. (2014:5) *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 organisasi. *Relational capital* mencerminkan nilai yang terkait dengan badan usaha, yang diciptakan melalui hubungan antara organisasi dan peraturan badan usaha, serta hubungan dengan pemasok potensial, pemegang saham, dan individu lainnya (Grasenick dan Low, 2014:79). Secara umum, terdiri dari hubungan antara organisasi dan masyarakat.

Relational capital termasuk hubungan dengan pegawai dan organisasi dan mengacu pada pengembangan dan pemeliharaan hubungan penting (Rahmawati, 2014:149). Hubungan tersebut seperti mereka dengan pelanggan dan pemasok barang dan jasa, serta tingkat kepuasan mitra dan loyalitas pelanggan. Menurut Prawirosentono (2014:112) *relational capital* mencakup citra organisasi atau perusahaan, loyalitas, kepuasan, dan interaksi antar pegawai, kapasitas negosiasi, saluran distribusi, saluran pemasok, perjanjian lisensi, dan perjanjian waralaba.

Berdasarkan pengertian *relational capital* yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *relational capital* merupakan kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu pegawai dalam menjalin kerja sama dengan pegawai lainnya sehingga terjadi sebuah relasi demi mewujudkan tujuan-tujuan intansi tempat dimana pegawai tersebut bekerja.

2.1.3.2 Indikator *Relational Capital*

Menurut Bontis dan Richardson (2012:162) *relational capital* merupakan jaringan yang berkaitan dengan suatu organisasi. Adapun indikator *relational capital* adalah sebagai berikut:

1. *Supplier capital*
Supplier capital yaitu hubungan saling percaya, komitmen, dan kreativitas supplier.
2. *Alliance capital*
Alliance capital yaitu partner yang bisa dipercaya.
3. *Community capital*
Community capital yaitu kemampuan organisasi dan reputasi.
4. *Regulatory capital*
Regulatory capital yaitu kemampuan mengetahui hukum dan aturan seperti keahlian melobi dan menjaga hubungan baik.
5. *Competitor capital*
Competitor capital yaitu memahami pesaing (*competitor*).

2.2 Penelitian Sebelumnya

Berikut ini penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini diantaranya: Amalia, dkk. (2022) meneliti tentang pengaruh *human capital*, *relational capital* dan *organizational capital* terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Cabang Bulukumba. Hasil penelitian menjelaskan bahwa *human capital*, *relational capital* dan *organizational capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Arianto, dkk. (2022) melakukan penelitian dengan judul peran modal *intellectual capital* dan *spiritual capital* dalam meningkatkan kinerja organisasi (Studi Kasus di Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh). Hasil penelitian menemukan bahwa *intellectual capital* dan *spiritual capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ardani, dkk. (2020) berjudul pengaruh *human capital* terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan Biro Engineering PT. Wijaya Karya Industri & Konstruksi Jakarta Timur). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya Frimayasa dan Lawu (2020) meneliti tentang pengaruh komitmen organisasi dan *human capital* terhadap kinerja karyawan pada PT. Frisian Flag Indonesia. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa komitmen organisasi dan *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian Razak dan Safitri (2019) melakukan penelitian dengan judul pengaruh perubahan organisasi, kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Aceh. Hasil penelitian menjelaskan bahwa perubahan organisasi, kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lalu penelitian yang dilakukan oleh Kalista, dkk. (2019) melakukan penelitian dengan judul pengaruh tata ruang kantor, kelengkapan fasilitas kerja

dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tata ruang kantor, kelengkapan fasilitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya Nurfajri dan Ariyanto (2019) meneliti tentang pengaruh modal sosial dan modal manusia terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh. Hasil penelitian membuktikan bahwa modal sosial dan modal manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh.

Azzahra (2017) melakukan penelitian dengan judul pengaruh *human capital*, *structural capital* dan *relational capital* terhadap kinerja karyawan pada Koperasi di Tangerang Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *human capital* dan *relational capital* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan *structural capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ramanda dan Muchtar (2015) dengan judul pengaruh *human capital*, *relational capital* dan *organizational capital* terhadap kinerja pegawai (Studi pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Sumatera Barat). Hasil penelitian menemukan bahwa *human capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan *relational capital* dan *organizational capital* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan Sudira dan Sudarman (2012) meneliti tentang pengaruh *relational capital*, komunikasi dan tingkat kesejahteraan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sari Dananiaga Tabanan. Hasil penelitian menjelaskan bahwa *relational capital*, komunikasi dan tingkat kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian-penelitian sebelumnya diatas dirangkum dalam Tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Sebelumnya

No.	Judul, Nama Peneliti (Tahun)	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh <i>human capital</i> , <i>relational capital</i> dan <i>organizational capital</i> terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Cabang Bulukumba, Amalia, dkk. (2022)	Variabel dependen: Kinerja karyawan Variabel Independen: <i>Human capital</i> , <i>relational capital</i> dan <i>organizational capital</i>	<i>Human capital</i> , <i>relational capital</i> dan <i>organizational capital</i> terhadap kinerja karyawan	1. Kinerja 2. <i>Human capital</i> 3. <i>Relational capital</i>	1. <i>Organizational capital</i>
2.	Peran modal <i>intellectual capital</i> dan <i>spiritual capital</i> dalam meningkatkan kinerja organisasi (Studi Kasus di Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh), Ariyanto, dkk. (2022)	Variabel dependen: Kinerja organisasi Variabel Independen: <i>intellectual capital</i> dan <i>spiritual capital</i>	<i>Intellectual capital</i> dan <i>spiritual capital</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.	1. Kinerja 2. <i>Intellectual capital</i> (<i>Human capital</i>)	1. <i>Spiritual capital</i>

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Judul, Nama Peneliti (Tahun)	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3.	Pengaruh <i>human capital</i> terhadap kinerja karyawan studi pada karyawan Biro Engineering PT. Wijaya Karya Industri & Konstruksi Jakarta Timur), Ardani, dkk. (2020)	Variabel dependen: Kinerja karyawan Variabel Independen: <i>Human capital</i>	<i>Human capital</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1.Kinerja 2. <i>Human capital</i>	Tidak ada perbedaan pada variabel dependen dan variabel independen.
4.	Pengaruh komitmen organisasi dan <i>human capital</i> terhadap kinerja karyawan pada PT. Frisian Flag Indonesia, Frimayasa dan Lawu (2020)	Variabel dependen: Kinerja karyawan Variabel Independen: Komitmen organisasi dan <i>human capital</i>	Komitmen organisasi dan <i>human capital</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	1. Kinerja 2. <i>Human capital</i>	1. Komitmen organisasi
5.	Pengaruh perubahan organisasi, kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Aceh, Razak dan Safitri (2019)	Variabel dependen: Kinerja karyawan Variabel Independen: Perubahan organisasi, kepemimpinan transformasional dan kompensasi	Perubahan organisasi, kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	1. Kinerja	1. Perubahan organisasi 2. Kepemimpinan transformasional 3. kompensasi

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Judul, Nama Peneliti (Tahun)	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
6.	Pengaruh tata ruang kantor, kelengkapan fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh, Kalista, dkk. (2019)	Variabel dependen: Kinerja pegawai Variabel Independen: Tata ruang kantor, kelengkapan fasilitas kerja dan motivasi	Tata ruang kantor, kelengkapan fasilitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	1. Kinerja pegawai	1. Tata ruang kantor 2. Kelengkapan fasilitas kerja 3. Motivasi kerja
7.	Pengaruh modal sosial dan modal manusia terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh, Nurfajri dan Ariyanto (2019)	Variabel dependen: Kinerja pegawai Variabel Independen: Modal sosial dan modal manusia	Modal sosial dan modal manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh	1. Kinerja pegawai 2. <i>Human capital</i>	1. Modal sosial
8.	Pengaruh <i>human capital</i> , <i>structural capital</i> dan <i>relational capital</i> terhadap kinerja karyawan pada Koperasi di Tanggerang Selatan, Azzahra (2017)	Variabel dependen: Kinerja karyawan Variabel Independen: <i>Human capital</i> , <i>structural capital</i> dan <i>relational capital</i>	<i>Human capital</i> dan <i>relational capital</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan <i>structural capital</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	1. Kinerja 2. <i>Human capital</i> 3. <i>Relational capital</i>	1. <i>Structural capital</i>

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Judul, Nama Peneliti (Tahun)	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
9.	Pengaruh <i>human capital</i> , <i>relational capital</i> dan <i>organizational capital</i> terhadap kinerja pegawai (Studi pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Sumatera Barat), Ramanda dan Muchtar (2015)	Variabel dependen: Kinerja pegawai Variabel Independen: <i>human capital</i> , <i>relational capital</i> dan <i>organizational capital</i>	<i>Human capital</i> , <i>relational capital</i> dan <i>organizational capital</i> berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	1. Kinerja pegawai 2. <i>Human capital</i> 3. <i>Relational capital</i>	1. <i>Organizational capital</i>
10.	Pengaruh <i>relational capital</i> , komunikasi dan tingkat kesejahteraan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sari Dananiaga Tabanan, Sudira dan Sudarman (2012)	Variabel dependen: Kinerja karyawan Variabel Independen: <i>relational capital</i> , komunikasi dan tingkat kesejahteraan	<i>Relational capital</i> , komunikasi dan tingkat kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	1. Kinerja <i>Relational capital</i>	1. Komunikasi Tingkat kesejahteraan

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Hubungan *Human Capital* dengan Kinerja Pegawai

Menurut Thoha (2014:73) *human capital* meliputi pengetahuan dari masing-masing individu di suatu organisasi yang ada pada pegawainya. *Human capital* memiliki daya dorong yang kuat guna perbaikan produktivitas individual pegawai dan mengkomunikasikan pengetahuan, terampil dan profesional dalam bekerja dan mampu membangun nilai yang berkesinambungan dalam bentuk kemitraan antara organisasi dan para pegawai. Maka dapat dikatakan bahwa apabila seorang pegawai memiliki *human capital* yang mumpuni dalam dirinya, maka akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Sebaliknya apabila seorang pegawai tidak mempunyai *human capital* dalam dirinya, maka kinerja pegawai tersebut tidak akan meningkat.

Teori tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Rajak, dkk. (2018) yang menganggap bahwa *human capital* mampu menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam suatu organisasi dan akan meningkat jika organisasi tersebut mampu memanfaatkan pengetahuan yang dimiliki oleh setiap pegawai.

2.3.2 Hubungan *Relational Capital* dengan Kinerja Pegawai

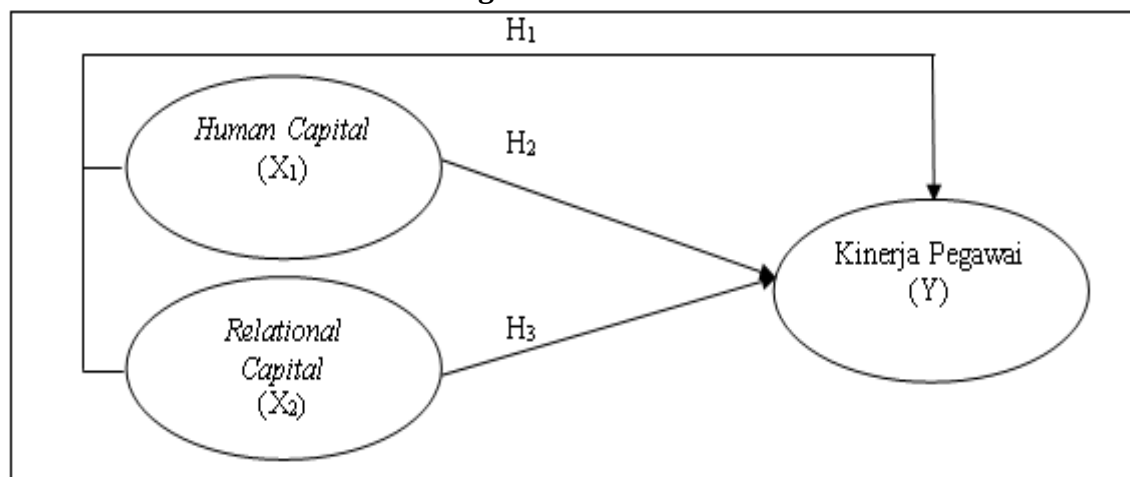
Menurut Hasibuan (2012:18) apabila suatu organisasi atau perusahaan mampu mengelola *relational capital*nya dengan baik misalnya dengan membina hubungan yang harmonis antar atasan dan bawahan maupun antar sesama pegawai sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif. Terciptanya suasana kerja yang kondusif tentu akan mampu membuat setiap pegawai akan merasakan

kenyamanan pada saat bekerja sehingga hal tersebut akan meningkatkan kinerja dari setiap pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa *relational capital* yang berhasil diciptakan dalam sebuah organisasi kepada setiap para pegawainya akan meningkatkan kinerja dari setiap pegawai. Sebaliknya, apabila suatu organisasi tidak menciptakan *relational capital*, maka kinerja pegawainya tidak akan meningkat.

Hal senada juga diungkapkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Azzahra (2017) mengungkapkan bahwa peningkatan kinerja karyawan didukung dengan meningkatnya *relational capital*. Tingkat pertumbuhan indikator *relational capital* akan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Sugiyono (2012:42) dan dikembangkan oleh peneliti (2023)

2.4 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan hubungan antar variabel yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁: *human capital* dan *relational capital* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh.
- H₂: *human capital* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh.
- H₃: *relational capital* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi kaAceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengaruh *human capital* dan *relational capital* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh. Penelitian ini dilaksanakan Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh Aceh yang beralamat Jl. Panglima Nyak Makam No. 24, Lampineung, Kota Banda Aceh, Aceh 23125.

3.1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu suatu metode analisa yang setiap variabelnya diukur dengan memberikan simbol-simbol angka yang berbeda-beda sesuai dengan kategori informasi yang berkaitan dengan variabel tersebut. Menurut Sugiyono (2012:2) penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Pada penelitian ini, penelitian kuantitatif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai pengaruh *human capital* dan *relational capital* terhadap kinerja pegawai.

3.1.3 Waktu Penelitian

Berdasarkan dimensi waktu, penelitian ini dikategorikan ke dalam penelitian *one shot study*, yaitu penelitian yang pengambilan datanya dilakukan pada satu titik waktu melalui wawancara dan penyebaran kuesioner yang dilakukan selama 4 bulan (bulan Oktober-Januari). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1
Horizon Waktu

No.	Kegiatan Penelitian	Oktober	November	Desember	Januari
1	Studi Literatur	√			
2	Penyusunan Proposal Skripsi	√	√		
3	Pengambilan Data		√	√	
4	Pengolahan Data				√

Sumber: data diolah, 2022

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, organisasi, industri atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi ialah suatu kelompok orang, kejadian, ataupun segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Adapun populasi yang ada pada penelitian peneliti ini adalah seluruh pegawai yang jumlahnya 163 orang yang bekerja pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh.

3.2.2 Sampel

Sampel pada penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh. Sampel menurut Wiyono (2011: 76) adalah bagian populasi yang terwakili dan akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik dari populasi yang terwakili. Penarikan sampel yang dilakukan menggunakan rumus slovin. Menurut Notoadmodjo (2011:115) rumus sederhana dalam menentukan sampel dijelaskan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n : Ukuran sampel

N : Ukuran Populasi

e : Presentase kesalahan pengambilan sampel 10%

Dengan menggunakan rumus di atas tersebut, maka ukuran sampel dapat dilihat sebagai berikut:

$$n = \frac{163}{1+163(0,10)^2}$$

$n = 61,9$ dibulatkan menjadi 62

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh n atau jumlah sampel sebanyak 62. Maka dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 62 responden.

3.3 Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan suatu model angket yang digunakan dengan menggunakan angket multikotomis (banyak pilihan jawaban) dimana subjek memiliki lima alternatif tanggapan dengan menggunakan skala Likert. Skala ini berhubungan dengan pernyataan sikap seseorang terhadap sesuatu. Dalam kuisioner penelitian ini pernyataan mulai dari sangat tidak setuju (STS) skor1, tidak setuju (TS) skor 2, kurang setuju (KS) skor 3, setuju (S) skor 4 sampai dengan pernyataan sangat setuju (SS) skor 5. Menurut Sekaran dan Bougie (2013:99) pengukuran skala dalam penelitian menggunakan skala likert, sebagaimana dijelaskan pada Tabel 3.2 berikut ini:

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

No.	Alternatif Jawaban	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Kurang Setuju	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

Sumber: Sekaran dan Bougie (2013)

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variable merupakan suatu penjelasan dari pada variabel-variabel yang ada pada penelitian. adapun variabel-variabel pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel dependen atau terikat

Adapun variabel dependen dari penelitian ini adalah kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh. Menurut Robbins (2012:241) kinerja pegawai merupakan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Adapun indikator dalam mengukur kinerja pegawai yaitu (Robbins, 2012:260): (1) kualitas kerja, (2) kuantitas, (3) efektivitas, (4) kemandirian, dan (5) komitmen kerja.

2. Variabel independen atau bebas

Pada penelitian ini terdapat 2 variabel independen, adapun variabel-variabel independen pada penelitian ini sebagai berikut:

a. *Human capital*

Menurut Gaol (2014:39) *human capital* atau modal manusia merupakan suatu kemampuan yang ada dalam diri seseorang. Adapun indikator dalam mengukur *human capital* yaitu (Gaol, 2014:45): (1) keterampilan dan kemampuan (*skills and abilities*), (2) inovasi (*innovation*), (3) pengalaman (*experience*), dan (4) pengetahuan (*knowledge*).

b. *Relational Capital*

Menurut Bontis dan Richardson (2012:158) *relational capital* adalah hubungan yang seimbang yang dimiliki oleh seorang pekerja/pegawai dengan pegawai lainnya. Adapun indikator dalam mengukur *relational capital* (Bontis dan Richardson, 2012:162): (1) *supplier capital*, (2) *alliance capital*, (3) *community capital*, (4) *regulatory capital*, dan (5) *competitor capital*.

Untuk lebih jelas mengenai definisi dan operasionalisasi tiap-tiap variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.3
Defenisi dan Operasionalisasi Variabel

Variable	Definisi	Indikator	Skala	Item Pernyataan
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai merupakan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi (Robbins, 2012:241)	1. Kualitas kerja. 2. Kuantitas. 3. Efektivitas. 4. Kemandirian. 5. Komitmen kerja. (Robbins, 2012:260)	Likert	A1-A5
Human Capital (X ₁)	<i>Human capital</i> atau modal manusia merupakan suatu kemampuan yang ada dalam diri seseorang (Gaol, 2014:39)	1. Keterampilan dan kemampuan (<i>skills and abilities</i>) 2. Inovasi (<i>innovation</i>) 3. Pengalaman (<i>experience</i>) 4. Pengetahuan (<i>knowledge</i>) (Gaol, 2014:45)	Likert	B1-B4
Relational Capital (X ₂)	<i>Relational capital</i> adalah hubungan yang seimbang yang dimiliki oleh seorang pekerja/pegawai dengan pegawai lainnya (Bontis & Richardson, 2012:158)	1. <i>Supplier capital</i> 2. <i>Alliance capital</i> 3. <i>Community capital</i> 4. <i>Regulatory capital</i> . 5. <i>Competitor capital</i> (Bontis dan Richardson, 2012:162)	Likert	C1-C5

3.5 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan sumber data primer. Sumber data primer merupakan jenis data yang diperoleh dan digali dari sumber utamanya, baik berupa

data kuantitatif maupun data kualitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan metode survei. Metode ini merupakan salah satu dari banyak metode yang digunakan dalam pengumpulan data. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pernyataan tertulis yang ditujukan kepada responden.

Kuesioner terdiri dari tiga bagian pernyataan yang akan diisi oleh responden. Bagian pertama yaitu pengisian data demografis, seperti jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir yang ditempuh, masa kerja, dan bidang kerja yang ditangani. Bagian kedua yaitu petunjuk pengisian daftar pernyataan dan keterangan instrumen penelitian terkait dengan kinerja pegawai, *human capital* dan *relational capital*. Bagian ketiga adalah berisi daftar pernyataan terkait dengan kinerja pegawai, *human capital* dan *relational capital*. Angket tersebut disebarakan kepada pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan lalu diberikan kepada responden secara langsung.

Responden diminta untuk mengisi angket kuesioner tersebut. Selanjutnya, peneliti mengambil kembali angket yang telah diisi dan melakukan tindakan penelitian selanjutnya apabila sudah selesai diisi oleh responden.

3.6 Metode Analisis Data dan Rancangan Pengujian Hipotesis

3.6.1 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda (*multiple linear regresion*). Saat menganalisis data, peneliti menggunakan

bantuan *software Statistical Package for the Social Science (SPSS)*. Analisis data tersebut dapat dirumuskan dengan persamaan:

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

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta.

b₁-b₂ = Koefisien regresi.

X₁ = *Human capital*

X₂ = *Relational capital*

e = *Error term*

3.6.2 Rancangan Pengujian Hipotesis

Untuk menguji pengaruh *human capital* dan *relational capital* terhadap kinerja pegawai dilakukan dengan dua cara, yaitu uji secara simultan (uji-F) dan secara parsial (uji-t).

3.6.2.1 Uji Simultan (Uji-F)

Uji statistik F (uji serentak/uji model/uji Anova) digunakan untuk menganalisis apakah semua variabel independen/bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh yang secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2015:98). Jadi dengan uji F bisa menunjukkan apakah model yang telah dibuat signifikan atau tidak signifikan. Jika model regresi signifikan berarti model bisa digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap

variabel dependen dan apabila tidak signifikan maka model regresi tersebut tidak bisa digunakan.

Dalam penelitian ini Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang digunakan yaitu variabel *human capital* (X_1), dan variabel *relational capital* (X_2) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu variabel kinerja pegawai (Y).

Uji F dilakukan dengan cara dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan (*output* SPSS) dengan nilai F menurut Tabel (Ghozali, 2015:98). Dengan asumsi apabila nilai signifikan $< 0,05$, atau nilai F hitung $> F$ tabel (0,05), maka H_1 diterima, artinya *human capital* dan *relational capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, apabila nilai signifikan $> 0,05$, atau F hitung $< F$ tabel (0,05), H_1 ditolak artinya *human capital* dan *relational capital* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.6.2.2 Uji Parsial (Uji-t)

Uji t atau juga dikenal dengan uji parsial yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji statistik t digunakan untuk menganalisis seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2015:98). Dalam penelitian ini uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung.

Dasar pengambilan keputusan untuk uji t parsial dalam analisis regresi adalah: berdasarkan nilai t hitung dan t tabel dan berdasarkan nilai signifikansi hasil *output* SPSS. Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel (Ghozali, 2015:98):

- 1) Jika nilai t hitung $>$ t tabel (0,05) maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai t hitung $<$ t tabel (0,05) maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Berdasarkan nilai signifikansi hasil *output* SPSS:

- 1) Jika nilai sig. $<$ 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai sig. $>$ 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari *instrument* (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperoleh. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2015). Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat dan mempunyai validitas tinggi, tinggi rendahnya validitas instrument

menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki realibilitas tinggi, yaitu mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya, disebut sebagai reliabel. Tinggi rendahnya reliabilitas secara empiric ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut dengan koefisien reliabilitas. Dalam penelitian ini, tolak ukur reliabilitas suatu kuesioner adalah nilai *alfa cronbach* yang diperoleh melalui perhitungan statistik. Malhotra dan Bontis (2014) menyatakan nilai *alfa cronbach minimum* minimum yang dapat diterima adalah 0,60. Hal ini berarti suatu kuesioner dinyatakan handal apabila nilai *alfa cronbach* yang diperoleh berada diatas 0,60.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Penggunaan uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan atas model regresi yang digunakan pada penelitian ini. Tujuan lainnya untuk memastikan bahwa di dalam model regresi yang digunakan mempunyai data yang terdistribusikan secara normal, bebas dari multikolinieritas serta heterokedistisitas.

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas, dan variabel terikat memiliki distribusi normal dan tidak. Menurut Ghazali (2011:161) model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data secara normal atau mendekati normal. Untuk menentukan model regresi berdistribusi normal yaitu mengacu pada Ghazali (2011:161) sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.
- 2) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2011:105), multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Dasar pengambilan keputusan apakah ada atau tidak terjadi gejala multikolinearitas didalam model regresi mengacu pada Ghazali (2011:107) sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF (*variance inflation model*) < 10 maka model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas.

- 2) Jika nilai *Tolerance* $< 0,10$ dan nilai VIF (*variance inflation model*) > 10 maka model regresi terjadi gejala multikolinearitas.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu observasi yang lain. Apabila varians dari residual satu observasi ke observasi yang lain tetap disebut homokedastisitas. Sedangkan apabila varians dari residual satu observasi ke observasi lain berbeda maka disebut heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusan untuk uji heterokedastisitas mengacu pada Ghazali (2011:139) sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), pada gambar *scatterplots* maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola tertentu pada gambar *scatterplots*, serta titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Penelitian

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh yang beralamat di Jalan Panglima Nyak Makam No. 24 Gp. Kota Baru Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh. Adapun gambaran umum Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh yaitu:

1. Pelaksanaan urusan ketatausahaan dinas;
2. Perumusan kebijakan di bidang prasarana dan sarana, tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan.
3. Penyusunan program penyuluhan pengembangan sumber daya tanaman pangan hortikultura dan perkebunan;
4. Penataan prasarana tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan;
5. Pengawasan mutu dan peredaran benih tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan;
6. Pengawasan sarana tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan;
7. Pembinaan produksi di bidang tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan;
8. Pengendalian dan penanggulangan hama penyakit tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan;
9. Pengendalian dan penanggulangan bencana alam;
10. Pembinaan pengolahan dan pemasaran hasil tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan;
11. Penyelenggaraan penyuluhan dan pengembangan sumber daya manusia tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan;
12. Pemberian izin usaha/rekomendasi teknis tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan;
13. Pemantauan dan evaluasi di bidang tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan;
14. Pembinaan UPTD; dan
15. Pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan/atau lembaga terkait lainnya di bidang pertanian dan perkebunan.

Adapun visi daripada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh yaitu: “Terwujudnya Aceh yang Damai dan Sejahtera Melalui Pemerintahan yang Bersih, Adil dan Melayani”. Untuk mencapai visi yang telah dirumuskan tersebut, maka misi daripada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh yaitu:

1. Reformasi birokrasi untuk tercapainya pemerintahan yang bersih dan berwibawa guna mendukung pelayanan publik yang mudah, cepat, berkualitas dan berkeadilan;
2. Memperkuat pelaksanaan Syariat Islam beserta nilai-nilai keislaman dan budaya ke-Aceh-an dalam kehidupan masyarakat dengan iktikad *Ahlussunnah Waljamaah* yang bersumber hukum *Mazhab Syafi'iyah* dengan tetap menghormati mazhab yang lain;
3. Menjaga integritas nasionalisme dan keberlanjutan perdamaian sebagai tindak lanjut prinsip-prinsip MoU Helsinki;
4. Membangun masyarakat yang berkualitas dan berdaya saing di tingkat nasional dan regional melalui peningkatan mutu pendidikan secara merata, baik pada pendidikan vokasional, dayah dan pendidikan umum;
5. Memastikan semua rakyat Aceh mendapatkan akses layanan kesehatan secara mudah, berkualitas dan terintegrasi;
6. Menjamin kedaulatan dan ketahanan pangan yang berimplikasi terhadap kesejahteraan petani dan nelayan melalui peningkatan produktivitas dan nilai tambah hasil pertanian dan kelautan;
7. Menyediakan sumber energi yang bersih dan terbarukan dalam rangka pemenuhan kebutuhan listrik bagi rakyat dan industri, sebagai komitmen Aceh dalam pembangunan rendah emisi;
8. Membangun dan melindungi sentra-sentra produksi dan industri jasa kreatif yang menghasilkan produk kompetitif untuk memperluas lapangan kerja serta memberikan kemudahan akses permodalan; dan
9. Revitalisasi fungsi perencanaan daerah dengan prinsip *Evidence Based Planning* yang efektif, efisien dan berkelanjutan.

4.1.2 Deskripsi Responden Penelitian

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 163 responden yaitu para pegawai yang bekerja pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh dan semua responden mengisi kuesioner.

4.1.3 Karakteristik Profil Responden

Karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian ini dikelompokkan menjadi beberapa kelompok yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada Tabel 4.1 disajikan hasil uji deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1
Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden
Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	34	54,8	54,8	54,8
	Wanita	28	45,2	45,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Sumber: data primer diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin Pria yaitu sebanyak 34 orang atau sebesar 54,8%. Sedangkan responden yang berjenis kelamin Wanita sebanyak 28 orang atau sebesar 45,2%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini Pada tabel 4.2 disajikan hasil uji deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia.

Tabel 4.2
Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden
Berdasarkan Usia
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 - 35 Tahun	2	3,2	3,2	3,2
36 - 45 Tahun	22	35,5	35,5	38,7
> 45 Tahun	38	61,3	61,3	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Sumber: data primer diolah 2023

Tabel 4.1 menunjukkan hasil uji deskripsi bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia diatas 45 tahun yaitu sebanyak 38 atau sebesar 61,3%. Responden yang berusia dibawah 25 tahun – 35 tahun sebanyak 2 orang yaitu sebesar 3,2% dan responden yang berusia antara 36 – 45 tahun sebanyak 22 orang atau sebesar 35,5%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut ini pada Tabel 4.3 disajikan hasil uji deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.

Tabel 4.3
Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden
Berdasarkan Pendidikan Terakhir
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	9	14,5	14,5	14,5
DI/DII/DIII	2	3,2	3,2	17,7
S1	40	64,5	64,5	82,3
S2	10	16,1	16,1	98,4
S3	1	1,6	1,6	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Sumber: data primer diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dengan pendidikan terakhir Sarjana yaitu sebanyak 40 orang atau sebesar 64,5%. Responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 9 orang atau sebesar 14,5%. Responden dengan pendidikan terakhir DI/II/III sebanyak 2 orang atau sebesar 3,2%. Responden dengan pendidikan terakhir Magister sebanyak 10 orang atau sebesar 16,1%. Dan responden dengan pendidikan terakhir Doktor sebanyak 1 orang atau sebesar 1,6%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Berikut ini pada Tabel 4.4 disajikan hasil uji deskripsi karakteristik responden berdasarkan status perkawinan.

Tabel 4.4
Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden
Berdasarkan Status Perkawinan
Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	3	4,8	4,8	4,8
	Menikah	58	93,5	93,5	98,4
	Pernah Menikah	1	1,6	1,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Sumber: data primer diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berstatus perkawinan menikah yaitu sebanyak 58 orang atau sebesar 93,5%. Responden yang belum menikah sebanyak 3 orang atau sebesar 4,8%. Dan responden dengan status perkawinan pernah menikah sebanyak 1 orang atau sebesar 1,6%.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut ini pada Tabel 4.5 disajikan hasil uji deskripsi karakteristik responden berdasarkan masa kerja.

Tabel 4.5
Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden
Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 Tahun	3	4,8	4,8	4,8
6 - 10 Tahun	5	8,1	8,1	12,9
11 - 15 Tahun	16	25,8	25,8	38,7
> 16 Tahun	38	61,3	61,3	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Sumber: data primer diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dengan masa kerja diatas 16 tahun yaitu sebanyak 38 orang atau sebesar 61,3%. Responden dengan masa kerja dibawah 5 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 4,8%. Responden dengan masa kerja antara 6 – 10 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 8,1%. Reseponden dengan masa kerja antara 11 – 15 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 25,8%.

6. Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja

Berikut ini pada Tabel 4.6 disajikan hasil uji deskripsi karakteristik responden berdasarkan bidang kerja.

Tabel 4.6
Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden
Berdasarkan Bidang Kerja
Bidang Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadis Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh	1	1,6	1,6	1,6
	Sekretariat	12	19,4	19,4	21,0
	Bidang Tanaman Pangan	5	8,1	8,1	29,0
	Bidang Holtikultura	4	6,5	6,5	35,5
	Bidang Pembenihan, Produksi dan Perlingdingan Perkebunan	3	4,8	4,8	40,3
	Bidang Pengolahan dan Pemasaran Perkebunan	3	4,8	4,8	45,2
	Bidang Sarana dan Prasarana	5	8,1	8,1	53,2
	Bidang Penyuluhan dan Pengembangan SDM Pertanian	29	46,8	46,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Sumber: data primer diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden bekerja pada Bidang Penyuluhan dan Pengembangan SDM Pertanian yaitu sebanyak 29 orang atau 46,8%. Jabatan sebagai Kepala Dinas yaitu sebanyak 1 orang atau sebesar 1,6%. Responden yang bekerja pada Bidang Sekretariat sebanyak 12 orang atau sebesar 19,4%. Responden yang bekerja pada Bidang Tanaman Pangan sebanyak 5 orang atau sebesar 8,1%. Responden yang bekerja pada Bidang Holtikultura sebanyak 4 orang atau sebesar 6,5%. Responden yang bekerja pada Bidang Pembenihan, Produksi dan Perlindungan Perkebunan dan pada Bidang Pengolahan dan Pemasaran Perkebunan masing-masing sebanyak 3 orang atau 4,8%. Dan responden yang bekerja pada Bidang Sarana dan Prasarana sebanyak 5 orang atau sebesar 8,1%.

4.1.4 Statistik Deskriptif

Data yang diuji yaitu meliputi *human capital* dan *relational capital* sebagai variabel independen, dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Statistik deskriptif dari data penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Human Capital	310	1,00	5,00	3,9161	,93098
Relational Capital	434	1,00	5,00	3,8779	,93745
Kinerja Pegawai	372	1,00	5,00	3,9624	,91627
Valid N (listwise)	310				

Sumber: data primer diolah 2023

Dari hasil Tabel 4.7 dapat dilihat nilai rata-rata, terendah dan tertinggi jawaban pada kuesioner yang disebarkan pada pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh. Nilai rata-rata jawaban responden untuk pernyataan *human capital* yaitu sebesar 3,92 dengan nilai minimum 1 (Sangat Tidak Setuju) dan maksimal 5 (Sangat Setuju). Pada pernyataan *relational capital* rata-rata nilai jawaban responden sebesar 3,88 dengan nilai minimum sebesar 1 (Sangat Tidak Setuju) dan nilai maksimal 5 (Sangat Setuju). Pada pernyataan kinerja pegawai rata-rata nilai jawaban responden sebesar 3,96 dengan nilai minimum sebesar 1 (Sangat Tidak Setuju) dan nilai maksimal sebesar 5 (Sangat Setuju).

4.1.4.1 Kinerja Pegawai

Menurut Winardi (2018:63) kinerja merupakan konsep yang bersifat universal menyangkut efektifitas operasional suatu administrasi, bagian organisasi dan

pegawainya berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya, karena instansi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu instansi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Adapun gambaran kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh sebagai berikut:

Tabel 4.8
Gambaran Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan
Provinsi Aceh

No.	Kinerja Pegawai	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan oleh kantor.	1	1,6	6	9,7	13	21	24	38,7	18	29	3,84
2	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan oleh kantor.	2	3,2	1	1,6	13	21	29	46,8	17	27,4	3,94
3	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	2	3,2	1	1,6	12	19,4	28	45,2	19	30,6	3,98
4	Saya mampu mengerjakan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh kantor tanpa bantuan orang lain.	1	1,6	2	3,2	8	12,9	26	41,9	25	40,3	4,16
5	Saya selalu bertanggungjawab terhadap pekerjaan saya.	0	0	4	6,5	11	17,7	31	50	16	25,8	3,95
6	Saya selalu loyal terhadap instansi	1	1,6	3	4,8	13	21	29	46,8	16	25,8	3,9

Tabel 4.8 Lanjutan

No.	Kinerja Pegawai	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
	tempat saya bekerja.											
	Rerata											3,96

Sumber: Data Primer, tahun 2023 (diolah)

Dari Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh sudah relatif baik dengan rata-rata jawaban responden 3,96 unit skala likert. Angka tersebut mendekati nilai 4 (skor untuk pilihan jawaban Setuju). Kondisi ini menandakan sebagian besar dari jumlah responden yang terdata menjawab Setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang variabel kinerja pegawai.

4.1.4.2 Human Capital

Kasmawati (2017:268) mengemukakan bahwa *human capital* merupakan kombinasi dari pengetahuan, ketrampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Pembentukan nilai tambah yang dikontribusikan oleh *human capital* dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan *sustainable revenue* di masa akan datang bagi suatu organisasi. Adapun gambaran *human capital* pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh sebagai berikut:

Tabel 4.9
Gambaran *Human Capital* pada Dinas Pertanian dan Perkebunan
Provinsi Aceh

No.	<i>Human Capital</i>	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab saya.	2	3,2	3	4,8	12	19,4	25	40,3	20	32,3	3,94
2	Saya memiliki keahlian khusus dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab saya.	2	3,2	2	3,2	18	29	25	40,3	15	24,2	3,79
3	Saya selalu memiliki keinginan untuk mengembangkan diri saya dalam melakukan setiap pekerjaan.	0	0	5	8M1	14	22,6	18	29	25	40,3	4,02
4	Saya memiliki pengalaman yang luas tentang bidang yang saya tangani.	0	0	1	1,6	14	22,6	34	54,8	13	21	3,95
5	Saya memiliki pengetahuan yang luas tentang bidang yang saya tangani.	1	1,6	5	8,1	12	19,4	26	41,9	29	26,4	3,89
Rerata												3,92

Sumber: Data Primer, tahun 2023 (diolah)

Dari Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa *human capital* pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh sudah relatif baik dengan rata-rata jawaban responden 3,92 unit skala likert. Angka tersebut mendekati nilai 4 (skor untuk pilihan jawaban

Setuju). Kondisi ini menandakan sebagian besar dari jumlah responden yang terdata menjawab Setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang variabel *human capital*.

4.1.4.3 Relational Capital

Menurut Kale, dkk. (2014:5) *relational capital* merupakan hubungan yang menghasilkan tingkat saling percaya, rasa hormat, dan persahabatan yang timbul dari interaksi yang erat antara mitra internal dan eksternal organisasi. Adapun gambaran *relational capital* pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh sebagai berikut:

Tabel 4.10
Gambaran Relational Capital pada Dinas Pertanian dan Perkebunan
Provinsi Aceh

No.	Kinerja Pegawai	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Ditempat saya bekerja terdapat hubungan saling percaya.	2	3,2	3	4,8	11	17,7	32	5,16	14	22,6	3,85
2	Ditempat saya bekerja memiliki komitmen antar pegawai.	3	4,8	4	6,5	11	17,7	25	40,3	19	30,6	3,85
3	Para pegawai ditempat saya bekerja memiliki kreativitas.	0	0	5	8,1	9	14,5	32	51,6	16	25,8	3,95
4	Ditempat saya bekerja, para pegawai merupakan pegawai yang dapat dipercaya.	2	3,2	1	1,6	11	17,7	34	54,8	14	22,6	3,92
5	Tempat saya bekerja merupakan	3	4,8	3	4,8	10	16,1	30	48,4	16	25,8	3,85

Tabel 4.10 Lanjutan

No.	Kinerja Pegawai	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
	intansi yang memiliki kemampuan dan reputasi yang baik.											
6	Saya memiliki kemampuan mengetahui hukum dan aturan seperti keahlian melobi dan menjaga hubungan baik.	0	0	3	4,8	18	29	22	35,5	19	30,6	3,92
7	Saya mampu memahami kapasitas rekan maupun pesaing kerja saya.	1	1,6	4	6,5	15	24,2	29	46,8	13	21	3,79
	Rerata											3,88

Sumber: Data Primer, tahun 2023 (diolah)

Dari Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa *relational capital* pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh sudah relatif baik dengan rata-rata jawaban responden 3,88 unit skala likert. Angka tersebut mendekati nilai 4 (skor untuk pilihan jawaban Setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah responden yang terdata menjawab Setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang *relational capital*.

4.1.5 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

4.1.5.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitain ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coeffisient of Corelation*

menggunakan bantuan *software computer* melalui program *Statistic Package for Social Science* (SPSS) 23. Berdasarkan hasil pengolahan data seluruh pernyataan valid karena memiliki nilai signifikansi dibawah 5%.

Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai kolerasi hasil perhitungan yang diperoleh harus dibandingkan dengan nilai kritis kolerasi *product moment* dimana hasilnya menunjukan semua item pernyataan mempunyai $r\text{-hitung} > \text{nilai kritis kolerasi } product\ moment$ untuk $n= 62$ pada tingkat signifikansi 5%, sehingga semua pernyataan tersebut signifikan dan memiliki validitas konstruk. Untuk lebih jelasnya mengenai hasil uji validitas dapat dilihat Tabel 4.11.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai r- kritis n=62	Keterangan
A1	Kinerja Pegawai	0,814	0,250	Valid
A2		0,777		
A3		0,723		
A4		0,794		
A5		0,723		
A6		0,777		
B1	<i>Human Capital</i>	0,815	0,250	Valid
B2		0,787		
B3		0,791		
B4		0,612		
B5		0,818		
C1	<i>Relational Capital</i>	0,822	0,250	Valid
C2		0,847		
C3		0,719		
C4		0,704		
C5		0,781		

Lanjutan Tabel 4.11

Item Pertanyaan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai r- kritis n=62	Keterangan
C6		0,776		
C7		0,787		

Sumber: Data Primer, tahun 2023 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas dapat dijelaskan bahwa semua pertanyaan pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya valid, karena mempunyai koefisiensi kolerasi diatas nilai kritis kolerasi *product moment* yaitu sebesar 0,250 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.1.5.2 Hasil Uji Reliabilitas

Untuk menguji kehandalan kuesioner yang digunakan, penelitian ini menggunakan uji reliabilitas. Analisa digunakan untuk menafsirkan kolerasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel yang ada. Hasil uji reliabilitas (Tabel 4.12) untuk variabel dependen dan variabel independen menunjukkan hasil yang reliabel. Nilai *cronbach alpha* yang dihasilkan > 0.60 sehingga seluruh variabel yang digunakan dinyatakan handal. Berikut ini ditampilkan hasil uji reliabilitas:

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Pegawai	6	0,918	Handal
<i>Human Capital</i>	5	0,905	Handal
<i>Relational Capital</i>	7	0,929	Handal

Sumber : Data primer, tahun 2023 (diolah)

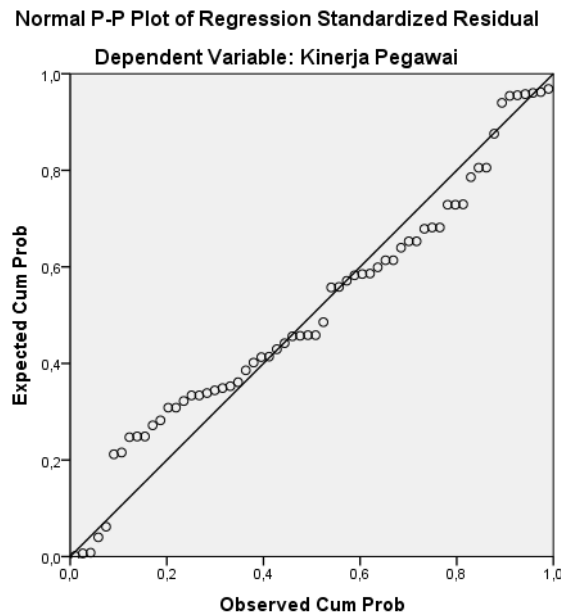
Hasil pengolahan data memperlihatkan nilai *cronbach alpha* untuk masing-masing variabel yakni sebesar 0,931 untuk variabel kinerja pegawai, sebesar 0,919 untuk variabel *human capital*, dan sebesar 0,938 untuk variabel *relational capital*.

4.1.6 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1.6.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah 2 (dua) model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2011:161) model regresi yang berdistribusi normal dapat dilihat pada gambar hasil *output* program SPSS yaitu *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual*. Adapun gambar tersebut ditampilkan sebagai berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Dari Gambar 4.1 diatas dapat dilihat bahwa data (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan syarat yang dikemukakan oleh Ghozali (2011:161) yang menyatakan bahwa model regresi yang berdistribusi normal adalah jika data (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang diajukan berdistribusi normal.

4.1.6.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Berikut ini ditampilkan hasil uji multikolinearitas:

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Human Capital	0,565	1,769
	Relational Capital	0,565	1,769

a. Dependent Variable Kinerja Pegawai

Interpretasi dari Tabel 4.13 diatas terlihat nilai *Tolerance* sebagai berikut:

- a) Nilai *Tolerance* variabel *human capital* = 0,565
- b) Nilai *Tolerance* variabel *relational capital* = 0,565

Interpretasi dari Tabel 4.13 diatas terlihat nilai VIF (*variance inflation model*) sebagai berikut:

a) Nilai VIF *human capital* = 1,769

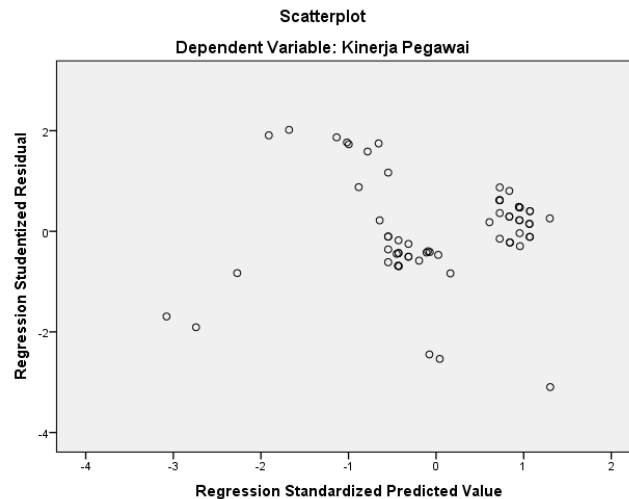
b) Nilai VIF *relational capital* = 1,769

Berdasarkan syarat yang dikemukakan oleh Ghazali (2011:105) yang menyatakan bahwa model regresi yang tidak terjadi gejala multikolinearitas adalah jika nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10. Maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang diajukan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

4.1.6.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui adanya penyimpangan saat uji regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Menurut Ghazali (2011:139) untuk membuktikan apakah model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar hasil *output* program SPSS yaitu *Scatterplot* dengan syarat tidak ada pola tertentu pada gambar dan titik-titiknya menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Adapun gambar *Scatterplot* model regresi dalam penelitian ini ditampilkan sebagai berikut:

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.2 diatas menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas. Dari grafik *Scatterplot* terlihat bahwa titik menyebar secara acak serta titik-titiknya menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Berdasarkan syarat yang telah dikemukakan oleh Ghazali (2017:125), maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang diajukan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.7 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian pengaruh *human capital* dan *relational capital* terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun secara parsial maupun menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* computer SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 23, hasil regresi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara rinci dapat dilihat pada Tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14
Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,386	2,794		3,718	,000		
Human Capital	,293	,170	,251	2,717	,001	,565	1,769
Relational Capital	,282	,122	,337	2,306	,025	,565	1,769

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil *output* SPSS yang terlihat pada Tabel 4.14, maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = 10,386 + 0,293X_1 + 0,282X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas dapat diketahui bahwa:

1. Konstanta sebesar 10,386. Konstanta merupakan nilai tetap yang menunjukkan bahwa jika tidak ada perubahan nilai variabel *human capital* dan *relational capital* maka nilai kinerja pegawai akan sebesar 10,386.
2. Koefisien regresi variabel *human capital* (X_1) sebesar 0,293. Nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel *human capital* mengalami kenaikan 1 poin, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,293. Begitu pula sebaliknya apabila variabel *human capital* mengalami penurunan 1 poin, maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan sebesar 0,293. Kenaikan dan penurunan tersebut terjadi jika nilai variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi variabel *relational capital* (X_2) sebesar 0,282. Nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel *relational capital* mengalami kenaikan 1 poin, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,282. Begitu

pula sebaliknya apabila variabel *relational capital* mengalami penurunan 1 poin, maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan sebesar 0,282. Kenaikan dan penurunan tersebut terjadi jika nilai variabel lainnya tetap.

Adapun hasil pengukuran koefisien determinasi dan korelasi antar variabel dapat dilihat pada Tabel 4.15 sebagai berikut:

Tabel 4.15
Koefisiensi Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,537 ^a	,288	,264	3,97435	2,238

a. Predictors: (Constant), Relational Capital, Human Capital

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat dilihat nilai korelasi antar variabel adalah sebesar 0,537. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antar variabel independen (*human capital* dan *relational capital*) dengan variabel dependen (kinerja pegawai) yaitu sebesar 53,7%. Hal ini berarti bahwa hubungan kedua variabel sangat besar. Adapun nilai koefisien determinasi yaitu pada kolom *R Square* (R^2) sebesar 0,288. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 28,8% kinerja pegawai dijelaskan oleh *human capital* dan *relational capital*. Hal tersebut menjelaskan bahwa baik kenaikan maupun penurunan kinerja pegawai dipengaruhi oleh *human capital* dan *relational capital*.

4.1.7.1 Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Uji simultan (uji-F) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Uji simultan (uji-F)

dalam penelitian ini juga untuk menjawab hipotesis pertama. Adapun hasil uji simultan (uji-F) dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji-F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	376,906	2	188,453	11,931	,000 ^b
	Residual	931,933	59	15,795		
	Total	1308,839	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Relational Capital, Human Capital

Berdasarkan rancangan hipotesis yang telah dijelaskan pada Bab sebelumnya, untuk mengetahui hipotesis pertama diterima, yaitu jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai $Sig. < 0,05$. Pada Tabel 4.16 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} yaitu sebesar 219,314 dan nilai $Sig.$ sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan $11,931$ (F_{hitung}) $> 3,15$ (F_{tabel}) dan $0,000 < 0,05$. Maka hasil tersebut menjelaskan bahwa hipotesis pertama diterima, artinya *human capital* dan *relational capital* secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh.

4.1.7.2 Hasil Parsial (Uji-t)

Uji parsial (uji-t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Uji parsial (uji-t) dalam penelitian ini juga untuk menjawab hipotesis kedua dan ketiga. Adapun hasil uji parsial (uji-t) dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.14.

1. Pengujian terhadap variabel *human capital*

Berdasarkan rancangan hipotesis yang telah dijelaskan pada Bab sebelumnya, untuk mengetahui hipotesis kedua diterima, yaitu jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan nilai $\text{Sig.} < 0,05$. Pada Tabel 4.17 dapat dilihat bahwa nilai $t \text{ hitung}$ *human capital* yaitu sebesar 2,717 dan nilai Sig. Sebesar 0,001. Nilai tersebut menunjukkan $2,717 (t \text{ hitung}) > 2,00100 (t \text{ tabel})$ dan $0,001 < 0,05$. Maka hasil tersebut menjelaskan bahwa hipotesis kedua diterima, artinya *human capital* secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh.

2. Pengujian terhadap variabel *relational capital*

Berdasarkan rancangan hipotesis yang telah dijelaskan pada Bab sebelumnya, untuk mengetahui hipotesis ketiga diterima, yaitu jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan nilai $\text{Sig.} < 0,05$. Pada Tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai $t \text{ hitung}$ *relational capital* yaitu sebesar 2,306 dan nilai Sig. Sebesar 0,025. Nilai tersebut menunjukkan $2,306 (t \text{ hitung}) > 2,00100 (t \text{ tabel})$ dan $0,025 < 0,05$. Maka hasil tersebut menjelaskan bahwa hipotesis ketiga diterima, artinya *relational capital* secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh *Human Capital* dan *Relational Capital* Terhadap Kinerja Pegawai

Human capital merupakan suatu modal yang harus dimiliki oleh setiap pegawai agar mampu bekerja dan melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh instansi. *Human capital* menurut Hariandja (2012:134) harus

terdiri dari 4 (empat) aspek yaitu keterampilan dan kemampuan, inovasi, pengalaman, dan pengetahuan. Dengan adanya *human capital* pada masing-masing pegawai, maka pegawai lebih produktif dalam bekerja. Tentu dengan lebih produktifnya para pegawai dalam bekerja, maka kinerja pegawai menjadi semakin baik.

Relational capital merupakan suatu modal yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam menjalin hubungan kerjasama dengan pegawai lainnya. Menurut Mangkunegara *relational*, terdapat 5 (lima) aspek penting yang harus diperhatikan, yaitu komitmen, rekan kerja yang bisa dipercaya, memiliki reputasi, memahami akan peraturan dan memahami pesaing. Dengan memiliki *relational capital*, akan membuat keadaan kerja menjadi lebih nyaman dan kondusif yang pada akhirnya akan meningkatkan pencapaian kinerja pegawai yang baik pula.

Dalam penelitian ini menemukan bahwa *human capital* dan *relational capital* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan nilai koefisien determinasi ditemukan bahwa senilai 28,8%. Nilai ini menjelaskan bahwa dengan adanya 2 (dua) modal penting yaitu *human capital* dan *relational capital* mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 28,8%. Nilai tersebut terbilang tinggi, karena 71,2% lainnya dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian seperti *organizational capital*, *structural capital*, modal sosial dan sebagainya.

Jika dilihat dari nilai F hitung, penelitian ini menemukan bahwa F hitung senilai 11,931. Nilai tersebut tentu sangat besar jika dibandingkan dengan nilai F tabel untuk jumlah sampel 62 yaitu sebesar 3,15. Selain itu nilai signifikan juga ditemukan sebesar 0,000. Hal tersebut membuktikan bahwa *human capital* dan

relational capital dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh. Berdasarkan hasil ini, semestinya Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh diharapkan mempertahankan atau bahkan meningkatkan peranan *human capital* dan *relational capital* dalam meningkatkan kinerja pegawai.

4.2.2 Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai yang memiliki tingkat *human capital* yang tinggi lebih, akan mampu bekerja lebih baik daripada pegawai yang memiliki tingkat *human capital* yang lebih rendah. *Human capital* yang ada pada seorang pegawai biasanya karena pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang ada pada pegawai tersebut. Dengan adanya faktor-faktor tersebut, seorang pegawai akan memiliki pemikiran yang maju untuk berupaya mencapai tujuan dari instansi.

Dalam penelitian ini menemukan bahwa secara individu *human capital* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari hasil analisis koefisien regresi didapati nilai koefisien regresi *human capital* sebesar 0,530. Nilai tersebut menunjukkan nilai positif yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 (satu) poin *human capital* juga diikuti kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,530. Demikian pula dari hasil uji t *human capital* ditemukan sebesar 2,717 dan nilai signifikan sebesar 0,001. Nilai tersebut menjelaskan bahwa *human capital* secara individu mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Artinya bahwa semakin baik *human capital* yang ada pada setiap individu pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Demikian pula sebaliknya,

semakin buruk *human capital* yang dimiliki oleh setiap individu pegawai maka semakin buruk pula kinerja yang dicapai.

Hasil penelitian ini juga sependapat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ramanda dan Muchtar (2015), Azzahra (2017), Nurfajri dan Ariyanto (2019), Frimayasa dan Lawu (2020), Ardani, dkk. (2020), Ariyanto, dkk. (2022) yang juga mengemukakan bahwa baik buruknya *human capital* yang ada pada seorang pegawai akan mempengaruhi peningkatan maupun penurunan kinerja pegawai.

4.2.3 Pengaruh *Relational Capital* Terhadap Kinerja Pegawai

Relational capital merupakan hubungan yang dimiliki antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya dalam hal hubungan pekerjaan. *Relational capital* diharapkan akan membuat para pegawai saling bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga tujuan dari instansi akan mudah untuk tercapai. Adanya saling percaya antar pegawai, rasa hormat dan rasa persahabatan tentu akan menimbulkan suasana nyaman dalam suatu instansi yang pada akhirnya kinerja para pegawai menjadi semakin baik pula.

Dalam penelitian ini menemukan bahwa secara individu *relational capital* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari hasil analisis koefisien regresi didapati nilai koefisien regresi *relational capital* sebesar 0,293. Nilai tersebut menunjukkan nilai positif yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 (satu) poin *relational capital* juga diikuti kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,293. Demikian pula dari hasil uji t *relational capital* ditemukan sebesar 2,306 dan nilai signifikan sebesar 0,025. Nilai

tersebut menjelaskan bahwa *relational capital* secara individu mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Artinya bahwa semakin baik *relational capital* yang ada pada seorang pegawai, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Demikian pula sebaliknya, semakin buruk *relational capital* yang ada pada seorang pegawai maka semakin buruk pula kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini juga membenarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sudira dan Sudarman (2012), Ramanda dan Muchtar (2015), Azzahra (2017), serta Amalia, dkk. (2022) yang juga menemukan bahwa *relational capital* mampu untuk mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai.

4.3 Implikasi Penelitian

Dari hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat dilihat bahwa *human capital* dan *relational capital* dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik secara simultan maupun secara parsial. Jika ditinjau dari pengaruh secara simultan, *human capital* dan *relational capital* memiliki nilai yang cukup besar. Hal ini menandakan bahwa adanya dua faktor yaitu *human capital* dan *relational capital* sangat bagus untuk meningkatkan kinerja pegawai pada suatu instansi terutama pada pegawai di Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh.

Dalam penelitian ini juga menemukan bahwa secara parsial *human capital* mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa modal seorang pegawai yang terdiri dari keahlian, inovasi, pengalaman dan pengetahuan dalam

bekerja mampu untuk menghasilkan kinerja pegawai yang baik.. Jika dilihat dari nilai pengaruhnya, pengaruh *human capital* terhadap kinerja pegawai lebih besar daripada *relational capital*. Maka bagi pihak Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh untuk semestinya mempertahankan *human capital* yang dimiliki oleh para pegawai-pegawainya atau bahkan meningkatkan potensi yang ada pada tiap-tiap pegawai agar kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai semakin baik.

Relational capital juga berhasil mempengaruhi kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa hubungan antar pegawai dalam bekerja sehingga menciptakan suasana yang aman dan bersahabat mampu untuk menciptakan kinerja pegawai yang baik. Jika dilihat dari nilai pengaruhnya, pengaruh *relational capital* terhadap kinerja pegawai lebih kecil daripada *human capital*. Maka bagi pihak Dinas Pertanian dan Perkebunan sebaiknya lebih memperhatikan hubungan kerja sama yang terjalin sesama pegawai agar lebih meningkatkan kinerja para pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang dikemukakan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. *Human capital* dan *relational capital* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh.
2. *Human capital* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh.
3. *Relational capital* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh.
4. Pengaruh *relational capital* lebih dominan dibanding *human capital* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Dan Perkebunan Provinsi Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan penelitian ini, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi setiap instansi terutama Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai khususnya *human capital* dan *relational capital* karena mampu mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai.

2. Lingkup penelitian terbatas pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh, diharapkan penelitian selanjutnya menambah objek penelitiannya karena memungkinkan ditemukan hasil dan kesimpulan yang berbeda jika dilakukan pada objek yang berbeda.
3. Penelitian selanjutnya, diharapkan untuk memperluas penelitian dengan menambah variabel penelitian yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai seperti tingkat kesejahteraan, kepemimpinan, dan tingkat pendidikan.
4. Peneliti diharapkan mengawasi pengisian kuesioner dalam pengambilan jawaban dari responden, sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan kondisi yang sebenar-benarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Reski Ayu, Saban Echdar, dan Syarifuddin Kitta. (2022). Pengaruh *human capital*, *relational capital* dan *organizational capital* terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Cabang Bulukumba. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*. 3, (4). 564-574.
- Amrin, A. (2015). *Manajemen Bisnis, Ekonomi, Asuransi dan Keuangan Syariah*. Jakarta: Grasindo.
- Ardani, Rafiuddin, Endang Siti Astuti dan Edlyn Khurotul Aini. (2020). Pengaruh *human capital* terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan Biro Engineering PT. Wijaya Karya Industri & Konstruksi Jakarta Timur). *Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*. 1, (1). 1-10.
- Ariyanto, Agus, Muhammad Adam, Said Musnadi dan Muslim. (2022). Peran intelektual capital dan spiritual capital dalam meningkatkan kinerja organisasi (Studi kasus pada Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh). *Journal of Seybold Report*. 17, 08. 1565-1577.
- Azzahra, Khoirunnisa. (2017). Pengaruh *human capital*, *structural capital* dan *relational capital* terhadap kinerja karyawan pada Koperasi di Tangerang Selatan. *Jurnal Universitas Esa Unggul*. 1, (1). 1-24.
- Baron, Shahpasand, Mohammadreza. (2013). The Effect of Intellectual Capital on Knowledge Management: Study on Agriculture Organization Experts in Kurdistan Province. *International Journal of Business and Social Science*. 4, (12). 134-176.
- Bontis, N., dan Richardson, S. (2012). Intellectual Capital and Bussiness Performance in Malaysian Industries. *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 1, No. 7. 156-179.
- Douglas B. Currivan. (2017). The Causal Order of Job Satisfaction And Organizational Commitment In Models of Employee Turnover. *Journal of University of Massachussets Boston*. 1, (1). 1-25.
- Dwiyanto, A. (2014). *Mewujudkan Good Governance Melayani Publik*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Frimayasa, Agtovia dan Suparman Hi Lawu. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan *human capital* terhadap kinerja karyawan pada PT. Frisian Flag Indonesia. *Jurnal Equilibrium*. 9, 1. 36-47.

- Gaol, J. L. (2014). *A to Z Human Capital Management*. Jakarta: Grasindo.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Grasenick, K. And Low, J. (2014) Shaken, Not Stirred, Defining and Connecting Indicators for the, Measurement and Valuation of Intangibles,” *Journal of Intellectual Capital*. 5, (2). 72-97.
- Handoko, T. Hani. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marriot. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Harrison, S., and P.H. Sullivan. (2016). Profitting form intellectual capital; Learning from leading companies. *Journal of Intellectual Capital*. 1, (1). 33- 46.lap
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriantoro. Nur & Supomo. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Kalista, Linda, Suryani Murad dan Husnaina Mailisa Safitri. (2019). Pengaruh tata tuang kantor, kelengkapan fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Hewan dan Peternakan Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)*. 9, 1.
- Kasmawati, Y. (2017). Human Capital Dan Kinerja Karyawan (Suatu Tinjauan Teoritis). *Journal of Applied Business and Economics*. 3, (4). 265–280.
- Luthans, F. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Malhotra dan Bontis. (2014). *Marketing Research An Applied Orientation*. International Edition: Pearson.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

- Mangkunegara. (2014). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Mangkuprawira, Syafri. (2017). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Galia Indonesia.
- Mas'ud, F. (2014). *Survei Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis, Robert L dan Jackson. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mayo, A. (2015). The Role of Employee Development in The Growth of Intellectual Capital. *Personal Review*. 29, (4). 110-132.
- Melani, Erlin. (2016). Pengaruh tidak langsung human capital melalui elemen intellectual capital terhadap kinerja karyawan pada PT. Manufaktur Indonesia. *Simposium Nasional Ekonomi XIX Lampung*.
- Munawar, Fansuri. (2017). Peran relational capital dan intensitas pesaing terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Industri Kreatif Fashion di Kota Bandung). *Jurnal Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama Bandung*. 1, (1). 1-14.
- Nawawi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Jakarta. Bumi aksara.
- Nurfajri, Cut dan Agus Ariyanto. (2019). Pengaruh modal sosial dan modal manusia terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)*. 9, 1.
- Pablos, Ordonez de. (2015). Intellectual Capital Reports in India: Lessons from a Case Study. *Journal of Intellectual Capital*. Vol. 4, No. 1.
- Prawirosentono, Suyadi. (2014). *Filosofi Baru tentang Manajemen Mutu Terpadu: Total Quality Management Abad 21*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ramanda, Yuli dan Bustari Muchtar. (2015). Pengaruh human capital, relational capital dan organizational capital terhadap kinerja pegawai (Studi pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Sumatera Barat). *Jurnal Ilmu Ekonomi*. 1, (1). 1-20.
- Rahmawati, Ike Kusdyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

- Rajak, Adnan, Muhammad Thamrin, dan Maeda Pinoa. (2018). Pengaruh human capital dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate. *Jurnal Manajemen Sinergi (JMS)*. 5, (2). 1-20.
- Ravianto, J. (2014). *Produktivitas Dan Manajemen*. Jakarta: Dewan Produktivitas Nasional Dan The Asia Foundation.
- Razak, Abdul dan Husnaina Mailisa Safitri. (2019). Pengaruh perubahan organisasi, kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)*. 9, (1).
- Robbins, Stephen P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Roos, G., Fernstrom, L., and Pike, S. (2014). Human Resource Management and Business Performance Measurement. *Measuring Business Excellence*. 8, (1). 28–37.
- Saddam, F. Muammar, dan Mahfudz. (2017). Pengaruh human capital, structural capital, relational capital terhadap kinerja karyawan (Studi pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kuliner di Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*. 6, (1). 1-12.
- Santoso, S. (2012). *Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Schermerhon. (2015). *Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, & Bougie. (2013). *Research Methods for Business: A skill Building Approach*. New York: John wiley Sons.
- Sudarmanto. (2019). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudira, P. G. E. Novayana dan Nyoman Sudarman. (2012). Pengaruh *relational capital*, komunikasi dan tingkat kesejahteraan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sari Dananiaga Tabanan. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali*. 40, (6). 1300-1312.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, dan Rosidah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Supranto, J. (2012). *Statistik Teori dan Aplikasi Edisi Ketujuh*. Jakarta: Erlangga.
- Tanjung, Hendri. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Thoha, Miftah, (2014). *Pembinaan Organisasi: Proses Diagnosa & Intervensi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Welbourne TM (2015). Relational capital: strategic advantage for small and medium-size enterprises (SMEs) through negotiation and collaboration. *Journal of Business Economy*. 18, (5). 145-182.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

LAMPIRAN I KUESIONER

PENGARUH *HUMAN CAPITAL* DAN *RELATIONAL CAPITAL* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN DAN PERKEBUNAN PROVINSI ACEH

A. Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk mendapatkan data bagi penulisan skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah. Saya sangat menghargai bantuan saudara/i yang telah menjawab semua pertanyaan dengan kondisi yang berlaku pada diri saudara/i sendiri. Berilah tanda (√) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan saudara/i.

No. Responden:.....(diisi oleh penulis)

B. Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Anda:

☐

Pria

☐

Wanita

2. Usia Anda:

☐

< 25- 35 Tahun

☐

36- 45 Tahun

☐

> 45 Tahun

3. Pendidikan Terakhir

☐

SMA

☐

S1

☐

S3

☐

DI/DII/DIII

☐

S2

4. Status Perkawinan

☐

Belum Menikah

☐

Pernah Menikah

☐

Menikah

5. Masa Kerja

- ☐ < 5 Tahun ☐ 11-15 Tahun
☐ 6-10 Tahun ☐ >16 Tahun

6. Bidang kerja yang anda tangani.....

- C. Untuk setiap pertanyaan dibawah ini, berilah tanda (✓) pada pilihan mengenai sejauh mana saudara/i setuju dengan pertanyaan – pernyataan yang diberikan tersebut. Untuk lebih sistematis terhadap jawaban yang akan diberikan, maka disediakan alternatif jawaban yakni sebagai berikut:

Alternatif Pilihan:

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

KINERJA PEGAWAI

No	Kuisioner	STS	TS	KS	S	SS
Kualitas Kerja						
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan oleh kantor.					
Kuantitas Kerja						
2.	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan oleh kantor.					
Efektivitas						
3.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.					
Kemandirian						
4.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh kantor tanpa bantuan orang lain.					
Komitmen Kerja						
5.	Saya selalu bertanggungjawab terhadap pekerjaan saya.					

6.	Saya selalu loyal terhadap instansi tempat saya bekerja.					
----	--	--	--	--	--	--

HUMAN CAPITAL (X₁)

No	Kuisisioner	STS	TS	KS	S	SS
Keterampilan dan Kemampuan (<i>Skills and Abilities</i>)						
1.	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab saya.					
2.	Saya memiliki keahlian khusus dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab saya.					
Inovasi (<i>Innovation</i>)						
3.	Saya selalu memiliki keinginan untuk mengembangkan diri saya dalam melakukan setiap pekerjaan.					
Pengalaman (<i>Experience</i>)						
4.	Saya memiliki pengalaman yang luas tentang bidang yang saya tangani.					
Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)						
5.	Saya memiliki pengetahuan yang luas tentang bidang yang saya tangani.					

RELATIONAL CAPITAL (X₂)

No	Kuisisioner	STS	TS	KS	S	SS
Supplier Capital						
1.	Ditempat saya bekerja terdapat hubungan saling percaya.					
2.	Ditempat saya bekerja memiliki komitmen antar pegawai.					
3.	Para pegawai ditempat saya bekerja memiliki kreativitas.					
Alliance Capital						
4.	Ditempat saya bekerja, para pegawai merupakan pegawai yang dapat dipercaya.					
Community Capital						
5.	Tempat saya bekerja merupakan intansi yang memiliki kemampuan dan reputasi					

	yang baik.					
<i>Regulatory Capital</i>						
6.	Saya memiliki kemampuan mengetahui hukum dan aturan seperti keahlian melobi dan menjaga hubungan baik.					
<i>Competitor Capital</i>						
7.	Saya mampu memahami kapasitas rekan maupun pesaing kerja saya.					

LAMPIRAN II Hasil Uji Validitas dan Realibilitas *Human Capital*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	62	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,905	,904	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3,9355	1,00606	62
X1.2	3,7903	,96048	62
X1.3	4,0161	,98334	62
X1.4	3,9516	,71121	62
X1.5	3,8871	,97686	62

Inter-Item Correlation Matrix

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
X1.1	1,000	,715	,680	,591	,776
X1.2	,715	1,000	,750	,489	,708
X1.3	,680	,750	1,000	,540	,719
X1.4	,591	,489	,540	1,000	,558
X1.5	,776	,708	,719	,558	1,000

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,916	3,790	4,016	,226	1,060	,007	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	15,6452	9,675	,815	,683	,872
X1.2	15,7903	10,070	,787	,652	,878
X1.3	15,5645	9,922	,791	,648	,877
X1.4	15,6290	12,237	,612	,393	,913
X1.5	15,6935	9,823	,818	,684	,871

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19,5806	15,788	3,97347	5

LAMPIRAN III Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Relational Capital*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	62	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,929	,930	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3,8548	,93820	62
X2.2	3,8548	1,08411	62
X2.3	3,9516	,85751	62
X2.4	3,9194	,87400	62
X2.5	3,8548	1,02184	62
X2.6	3,9194	,89256	62
X2.7	3,7903	,90784	62

Inter-Item Correlation Matrix

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7
X2.1	1,000	,769	,602	,585	,713	,710	,734
X2.2	,769	1,000	,662	,679	,661	,784	,685
X2.3	,602	,662	1,000	,563	,609	,552	,682
X2.4	,585	,679	,563	1,000	,666	,559	,536
X2.5	,713	,661	,609	,666	1,000	,634	,674
X2.6	,710	,784	,552	,559	,634	1,000	,667
X2.7	,734	,685	,682	,536	,674	,667	1,000

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,878	3,790	3,952	,161	1,043	,003	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	23,2903	22,406	,822	,707	,914
X2.2	23,2903	20,996	,847	,764	,912
X2.3	23,1935	23,831	,719	,558	,924
X2.4	23,2258	23,817	,704	,552	,925
X2.5	23,2903	22,045	,781	,640	,918
X2.6	23,2258	23,129	,776	,663	,919
X2.7	23,3548	22,921	,787	,660	,918

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
27,1452	30,585	5,53038	7

LAMPIRAN IV Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Kinerja Pegawai

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	62	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,918	,918	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	3,8387	1,01131	62
Y.2	3,9355	,92099	62
Y.3	3,9839	,93198	62
Y.4	4,1613	,89064	62
Y.5	3,9516	,83818	62
Y.6	3,9032	,90009	62

Inter-Item Correlation Matrix

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
Y.1	1,000	,640	,606	,812	,687	,685
Y.2	,640	1,000	,648	,692	,654	,665
Y.3	,606	,648	1,000	,596	,566	,682
Y.4	,812	,692	,596	1,000	,582	,654
Y.5	,687	,654	,566	,582	1,000	,602
Y.6	,685	,665	,682	,654	,602	1,000

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,962	3,839	4,161	,323	1,084	,012	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	19,9355	14,225	,814	,745	,897
Y.2	19,8387	15,056	,777	,630	,902
Y.3	19,7903	15,316	,723	,549	,909
Y.4	19,6129	15,159	,794	,717	,899
Y.5	19,8226	15,919	,723	,565	,909
Y.6	19,8710	15,196	,777	,614	,902

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
23,7742	21,456	4,63210	6

LAMPIRAN V Karakteristik Responden

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Status Perkawinan	Masa Kerja	Bidang Kerja
N	Valid	62	62	62	62	62	62
	Missing	0	0	0	0	0	0

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	34	54,8	54,8	54,8
	Wanita	28	45,2	45,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 - 35 Tahun	2	3,2	3,2	3,2
	36 - 45 Tahun	22	35,5	35,5	38,7
	> 45 Tahun	38	61,3	61,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	9	14,5	14,5	14,5
	DI/DII/DIII	2	3,2	3,2	17,7
	S1	40	64,5	64,5	82,3
	S2	10	16,1	16,1	98,4
	S3	1	1,6	1,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	3	4,8	4,8	4,8
	Menikah	58	93,5	93,5	98,4
	Pernah Menikah	1	1,6	1,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 Tahun	3	4,8	4,8	4,8
6 - 10 Tahun	5	8,1	8,1	12,9
11 - 15 Tahun	16	25,8	25,8	38,7
> 16 Tahun	38	61,3	61,3	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Bidang Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kadis Pertanian dan Perkebunan Provinsi Aceh	1	1,6	1,6	1,6
Sekretariat	12	19,4	19,4	21,0
Bidang Tanaman Pangan	5	8,1	8,1	29,0
Bidang Holtikultura	4	6,5	6,5	35,5
Bidang Pembenihan, Produksi dan Perlingdingan Perkebunan	3	4,8	4,8	40,3
Bidang Pengolahan dan Pemasaran Perkebunan	3	4,8	4,8	45,2
Bidang Sarana dan Prasarana	5	8,1	8,1	53,2
Bidang Penyuluhan dan Pengembangan SDM Pertanian	29	46,8	46,8	100,0
Total	62	100,0	100,0	

LAMPIRAN VI Hasil Output SPSS

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai	23,7742	4,63210	62
Human Capital	19,5806	3,97347	62
Relational Capital	27,1452	5,53038	62

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Human Capital	310	1,00	5,00	3,9161	,93098
Relational Capital	434	1,00	5,00	3,8779	,93745
Kinerja Pegawai	372	1,00	5,00	3,9624	,91627
Valid N (listwise)	310				

Correlations

		Kinerja Pegawai	Human Capital	Relational Capital
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1,000	,473	,502
	Human Capital	,473	1,000	,659
	Relational Capital	,502	,659	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai	.	,000	,000
	Human Capital	,000	.	,000
	Relational Capital	,000	,000	.
N	Kinerja Pegawai	62	62	62
	Human Capital	62	62	62
	Relational Capital	62	62	62

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Relational Capital, Human Capital ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,537 ^a	,288	,264	3,97435	2,238

a. Predictors: (Constant), Relational Capital, Human Capital

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	376,906	2	188,453	11,931	,000 ^b
	Residual	931,933	59	15,795		
	Total	1308,839	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Relational Capital, Human Capital

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,386	2,794		3,718	,000		
	Human Capital	,293	,170	,251	2,717	,001	,565	1,769
	Relational Capital	,282	,122	,337	2,306	,025	,565	1,769

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Collinearity Diagnostics^a

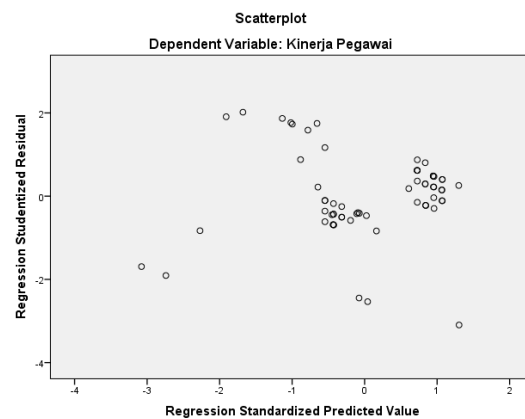
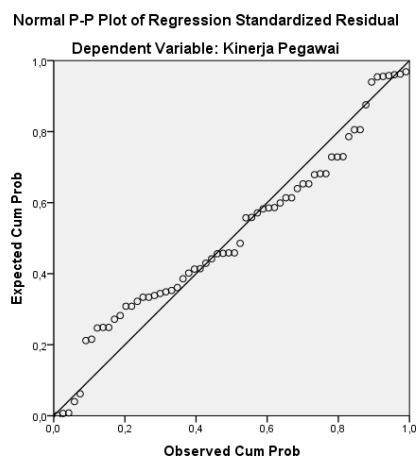
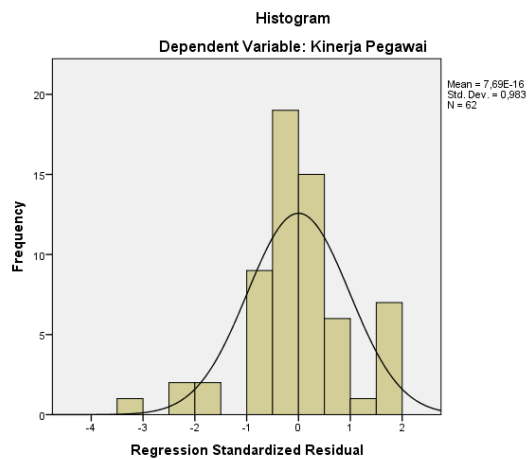
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Human Capital	Relational Capital
1	1	2,965	1,000	,00	,00	,00
	2	,022	11,642	1,00	,16	,17
	3	,013	14,921	,00	,84	,82

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	16,1229	27,0117	23,7742	2,48572	62
Std. Predicted Value	-3,078	1,302	,000	1,000	62
Standard Error of Predicted Value	,545	1,756	,821	,303	62
Adjusted Predicted Value	17,3916	27,6089	23,7740	2,48726	62
Residual	-12,01172	7,39785	,00000	3,90865	62
Std. Residual	-3,022	1,861	,000	,983	62
Stud. Residual	-3,097	2,017	,000	1,020	62
Deleted Residual	-12,60889	8,68695	,00016	4,21477	62
Stud. Deleted Residual	-3,355	2,073	-,005	1,052	62
Mahal. Distance	,164	10,924	1,968	2,537	62
Cook's Distance	,000	,236	,027	,060	62
Centered Leverage Value	,003	,179	,032	,042	62

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



LAMPIRAN VII Tabel r-Kritis

Tabel Nilai Kritis R Pearson ($p = 0,05$)

N	DB	R
3	1	0,997
4	2	0,950
5	3	0,878
6	4	0,811
7	5	0,754
8	6	0,707
9	7	0,666
10	8	0,632
11	9	0,602
12	10	0,576
13	11	0,553
14	12	0,532
15	13	0,514
16	14	0,497
17	15	0,482
18	16	0,468
19	17	0,456
20	18	0,444
21	19	0,433
22	20	0,423
23	21	0,413
24	22	0,404
25	23	0,396
26	24	0,388
27	25	0,381
28	26	0,374
29	27	0,367
30	28	0,361
31	29	0,355
32	30	0,349
33	31	0,344
34	32	0,339
35	33	0,334

N	DB	R
36	34	0,329
37	35	0,325
38	36	0,320
39	37	0,316
40	38	0,312
41	39	0,308
42	40	0,304
43	41	0,301
44	42	0,297
45	43	0,294
46	44	0,291
47	45	0,288
48	46	0,285
49	47	0,282
50	48	0,279
51	49	0,276
52	50	0,273
53	51	0,271
54	52	0,268
55	53	0,266
56	54	0,263
57	55	0,261
58	56	0,259
59	57	0,256
60	58	0,254
61	59	0,252
62	60	0,250
63	61	0,248
64	62	0,246
65	63	0,244
66	64	0,242
67	65	0,240
68	66	0,239

N	DB	R
69	67	0,237
70	68	0,235
71	69	0,234
72	70	0,232
73	71	0,230
74	72	0,229
75	73	0,227
76	74	0,226
77	75	0,224
78	76	0,223
79	77	0,221
80	78	0,220
81	79	0,219
82	80	0,217
83	81	0,216
84	82	0,215
85	83	0,213
86	84	0,212
87	85	0,211
88	86	0,210
89	87	0,208
90	88	0,207
91	89	0,206
92	90	0,205
93	91	0,204
94	92	0,203
95	93	0,202
96	94	0,201
97	95	0,200
98	96	0,199
99	97	0,198
100	98	0,197
101	99	0,196

LAMPIRAN VIII Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80

LAMPIRAN IX Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 - 80)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

LAMPIRAN X Tabulasi Data Penelitian

No	Human Capital						Relational Capital								Kinerja Pegawai							
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Jumlah	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Jumlah	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Jumlah	
1	5	4	5	4	5	23	4	4	4	5	5	4	4	30	5	5	5	5	4	4	28	
2	4	4	4	3	3	18	4	4	3	4	4	3	3	25	4	4	4	3	4	3	22	
3	5	3	3	5	4	20	4	4	3	4	3	4	3	25	3	3	4	4	3	4	21	
4	3	4	4	3	3	17	4	3	4	4	4	3	4	26	3	3	4	4	3	3	20	
5	5	4	5	5	5	24	4	5	4	4	4	5	5	31	4	4	5	4	4	4	25	
6	5	4	5	4	4	22	4	4	4	5	5	5	5	32	4	5	5	5	4	4	27	
7	4	5	5	4	4	22	5	4	4	4	4	5	4	30	5	4	4	5	4	4	26	
8	3	3	4	4	3	17	4	3	4	3	4	3	4	25	3	4	4	3	4	4	22	
9	4	3	3	4	4	18	4	3	3	3	4	3	3	23	5	5	5	5	4	5	29	
10	5	5	5	4	5	24	5	4	5	5	5	5	5	34	5	4	5	5	4	5	28	
11	4	4	3	3	4	18	2	2	2	1	2	3	2	14	5	5	4	5	4	4	27	
12	4	4	5	4	5	22	3	4	3	4	4	4	3	25	2	3	1	2	3	3	14	
13	3	3	3	4	4	17	4	4	3	4	4	4	3	26	3	3	4	3	4	3	20	
14	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	3	4	3	26	4	3	3	4	4	3	21	
15	3	4	4	4	3	18	2	2	3	4	4	3	2	20	4	5	5	5	4	5	28	
16	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	5	4	33	2	3	3	3	2	2	15	
17	2	2	3	3	2	12	2	2	3	3	1	2	2	15	2	3	3	2	2	3	15	
18	4	3	4	4	3	18	4	4	4	3	4	4	3	26	4	3	3	4	4	3	21	
19	5	4	5	5	4	23	4	5	5	4	5	5	4	32	4	5	5	4	5	4	27	
20	3	4	3	4	3	17	1	1	4	2	1	2	2	13	5	4	4	5	4	4	26	
21	3	3	2	3	4	15	3	3	4	4	4	4	3	25	4	5	5	5	5	4	28	
22	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	5	4	5	30	5	4	5	5	5	5	29	
23	3	4	4	3	4	18	4	4	4	3	3	4	3	25	3	3	4	4	3	4	21	
24	4	3	3	4	3	17	4	3	3	4	4	3	4	25	3	4	3	4	3	3	20	
25	5	4	4	4	5	22	3	3	4	4	3	3	4	24	3	4	3	4	5	3	22	
26	4	4	4	4	5	21	4	3	4	4	3	3	4	25	2	2	3	3	2	2	14	
27	4	3	3	4	3	17	4	3	4	3	4	3	4	25	5	4	4	5	4	5	27	
28	4	4	4	5	4	21	3	2	2	4	3	3	3	20	3	4	5	3	4	4	23	
29	2	3	3	2	2	12	3	4	4	3	3	4	4	25	5	4	4	5	5	5	28	
30	4	3	4	4	4	19	3	4	3	4	4	3	3	24	2	4	3	4	3	4	20	
31	2	3	3	3	2	13	3	4	4	4	3	4	3	25	4	4	5	5	5	5	28	
32	4	3	4	3	4	18	4	4	4	5	4	4	4	29	3	4	3	4	4	4	22	
33	4	3	4	3	4	18	3	4	2	3	2	4	3	21	4	4	5	4	4	4	25	
34	3	3	2	3	2	13	4	5	5	4	4	4	4	30	3	4	4	4	3	3	21	
35	5	5	5	5	4	24	3	3	4	3	4	3	4	24	3	4	3	4	3	4	21	
36	3	2	2	3	3	13	5	5	5	5	5	4	4	33	4	3	4	4	3	4	22	
37	5	5	5	4	5	24	4	5	5	4	5	4	4	31	5	5	4	4	5	5	28	
38	5	5	4	5	5	24	5	5	4	4	4	5	5	32	5	4	4	5	5	5	28	
39	4	4	3	3	4	18	3	3	4	4	4	3	4	25	4	3	3	4	4	3	21	

40	4	3	3	4	3	17	4	4	4	3	3	3	4	25	3	4	4	3	4	4	22
41	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	3	3	4	26	4	3	4	4	3	4	22
42	5	4	4	5	4	22	5	5	5	4	4	4	5	32	5	5	5	5	5	4	29
43	5	5	5	4	5	24	4	5	4	5	4	4	4	30	4	4	5	4	4	4	25
44	4	3	3	4	3	17	4	3	4	4	4	3	3	25	3	4	3	4	4	3	21
45	5	5	5	4	4	23	5	4	4	4	4	5	4	30	4	4	4	4	4	5	25
46	4	5	5	5	5	24	5	5	4	4	4	5	5	32	5	4	4	5	5	5	28
47	5	4	5	4	5	23	4	4	4	4	5	5	4	30	4	4	5	4	5	5	27
48	4	4	5	4	4	21	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	4	5	5	4	28
49	4	4	5	5	5	23	4	4	5	4	5	4	5	31	4	5	4	4	4	4	25
50	4	5	4	5	4	22	4	5	5	5	5	4	4	32	4	4	5	5	4	5	27
51	3	4	3	4	3	17	4	4	4	4	5	4	4	29	4	3	4	4	4	3	22
52	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	4	4	4	32	5	4	4	5	4	4	26
53	4	4	5	5	5	23	4	5	4	4	4	5	4	30	4	5	5	5	4	5	28
54	5	5	5	4	5	24	5	4	5	4	5	5	4	32	4	4	5	4	5	4	26
55	5	4	5	4	5	23	4	5	5	5	4	5	5	33	4	5	4	5	5	4	27
56	4	5	5	4	5	23	5	5	5	5	4	5	4	33	5	4	4	4	4	5	26
57	4	4	5	4	4	21	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	4	5	5	4	28
58	1	1	2	3	2	9	1	1	2	3	1	2	1	11	1	1	2	1	3	2	10
59	5	4	5	4	4	22	4	4	5	4	4	5	5	31	4	5	5	5	5	4	28
60	4	5	5	4	4	22	4	5	5	5	4	5	5	33	5	5	4	5	4	4	27
61	1	1	2	3	1	8	3	1	2	1	2	3	3	15	2	1	1	3	2	1	10
62	4	4	5	5	4	22	5	5	4	5	5	5	5	34	4	5	4	5	4	5	27