

PENGARUH HUMAN CAPITAL, BUDAYA KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA PAREPARE

Abdul Kahar^{*1}, Mashur Razak², Badaruddin³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*}kaharhasyim@gmail.com, ² mashur_razak@yahoo.co.id

³badar@stienobel-indonesia.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Human Capital, Budaya Kerja, dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare; (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Human Capital, Budaya Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare; (3) Untuk mengetahui dan menganalisis variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare. Waktu penelitian dilakukan selama satu bulan mulai bulan Juni 2021. Populasi penelitian adalah Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare yang berjumlah 50 orang. Adapun yang menjadi sampel penelitian ini yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 40 orang.

Dari penelitian ini diketahui bahwa : 1) Terdapat pengaruh signifikan Human Capital terhadap Kinerja pegawai yang ditunjukkan dari nilai t hitung sebesar 2,215 dengan sig 0,033; 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Kerja terhadap Kinerja pegawai yang ditunjukkan dari nilai t hitung sebesar 4,576 dengan sig 0,000; 3) Terdapat pengaruh signifikan Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai yang ditunjukkan dari nilai t hitung sebesar 5,820 dengan sig 0,000; 4) Secara simultan Human Capital, Budaya Kerja, dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 48,662 dengan sig 0,000; 5) Variabel Disiplin Kerja adalah yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai yang ditunjukkan dari nilai t hitung sebesar 5,820 dengan sig. 0,000

Kata Kunci : Human Capital, Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract

This study aims to: (1) To determine and analyze the influence of Human Capital, Work Culture, and Work Discipline partially on Employee Performance at the Investment and One-Stop Service Office of Parepare City. (2) To find out and analyze the simultaneous influence of Human Capital, Work Culture, and Work Discipline on Employee Performance at the Parepare City Investment and One-Stop Integrated Service Office. (3) To find out and analyze which variables have the most dominant influence on employee performance at the Parepare City Investment and One-Stop Integrated Service Office In Parepare City.

This research approach uses quantitative research. The research was conducted at the Office of Investment and One-Stop Service, Parepare City. The time of the study was carried out for one month starting in June 2021. The research population was 50 employees of the Parepare City Investment and One-Stop Integrated Service Office. The sample of this research is the State Civil Apparatus (ASN) as many as 40 people.

From this study, it is known that: 1) There is a significant influence of Human Capital on employee performance as indicated by the t-count value of 2.215 with sig 0.033. 2) There is a positive and significant influence of work culture on employee performance as indicated by the t-count value of 4.576 with sig 0.000. 3) There is a significant effect of Work Discipline Variables on employee performance as indicated by the t-count value of 5.820 with sig 0.000. 4) Simultaneously Human Capital,

Work Culture, and Work Discipline have an effect on employee performance with a calculated F value of 48.662 with sig 0.000. 5) Work Discipline Variable is the most dominant influencing Employee Performance as indicated by the t-count value of 5.820 with sig. 0.000

Keywords: *Human Capital, Work Culture, Work Discipline, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Human capital manajemen merupakan bagian penting dari aset tak terwujud sebuah organisasi. Tidak sedikit organisasi yang menganggap kinerja organisasi berasal dari sumber daya yang bersifat tangible asset. Human capital manajemen justru membantu dalam pengambilan keputusan untuk fokus pada pembangunan manusia dalam rangka meningkatkan kualitas SDM. Peningkatan kualitas SDM menjadi salah satu modal utama suatu organisasi dengan nilai dan jumlah yang tak terhingga. Pentingnya Human capital manajemen dalam sebuah organisasi karena menjadi sumber inovasi, menemukan strategi-strategi baru dalam memajukan organisasi, motivasi setiap anggota organisasi, membangun komitmen, meningkatkan kompetensi serta memelihara efektifitas kerja tim.

Pergeseran persepsi tentang sumber daya manusia mengakibatkan terjadinya perubahan penilaian kinerja pegawai mengenai sumber daya organisasi yang semula didominasi oleh tangible resources menjadi intangible resources. Human capital merupakan inti dari suatu organisasi dengan segala pengetahuan, ide, dan inovasi yang dimilikinya, sehingga pada saat ini karyawan atau pegawai bukan lagi dianggap sebagai asett organisasi atau perusahaan melainkan sebagai investasi dan modal yang dimiliki oleh perusahaan atau oragnisasi.

Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP), human capital manajemen akan menjadi mesin penggerak organisasi. Human capital manajemen mempengaruhi tingkat produktifitas setiap anggota organisasi. Setiap manusia memiliki etos kerja yang baik, keterampilan kerja, kreatifitas, disiplin, serta mampu memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai IPTEK maupun kemampuan manajerial. Human capital manajemen sejatinya dapat meningkatkan daya saing suatu organisasi, namun sayangnya masih banyak organisasi yang tidak menjadikan human capital manajemen sebagai prioritas. Banyak pemimpin organisasi kurang menyadari bahwa pendorong keberhasilan suatu organisasi sebenarnya terletak pada human capital manajemen. Pemimpin organisasi tersebut tidak melihatnya sebagai sebuah unit yang berisikan pengetahuan dan keterampilan yang menjadi nilai lebihnya dibandingkan organisasi lain. Human capital manajemen memberikan nilai tambah terhadap organisasi, melalui motivasi, komitmen, kompetensi serta efektivitas kerja tim. Hal ini senada dengan yang diutarakan oleh Mayo (2000:526) dalam jurnalnya yang berjudul "The Role of Employee Development in the Growth of Intellectual Capital", terdapat 5 (lima) komponen yang memiliki peranan masing-masing dalam mewujudkan human capital organisasi sehingga memberi nilai pada organisasi tersebut. Kelima komponen human capital tersebut yaitu kemampuan individu (individual capability), motivasi individu (individual motivation), kepemimpinan (leadership), suasana organisasi (the organizational climate), dan efektifitas kelompok kerja (workgroup effectiveness). Penerapan atas konsep intelektual capital terbukti dapat meningkatkan kinerja organisasi seperti yang dibuktikan oleh Hidayat & Latief (2018) dan Hidayat & Azahra (2019) sehingga penerapannya untuk meningkatkan kualitas SDM mutlak harus dilakukan.

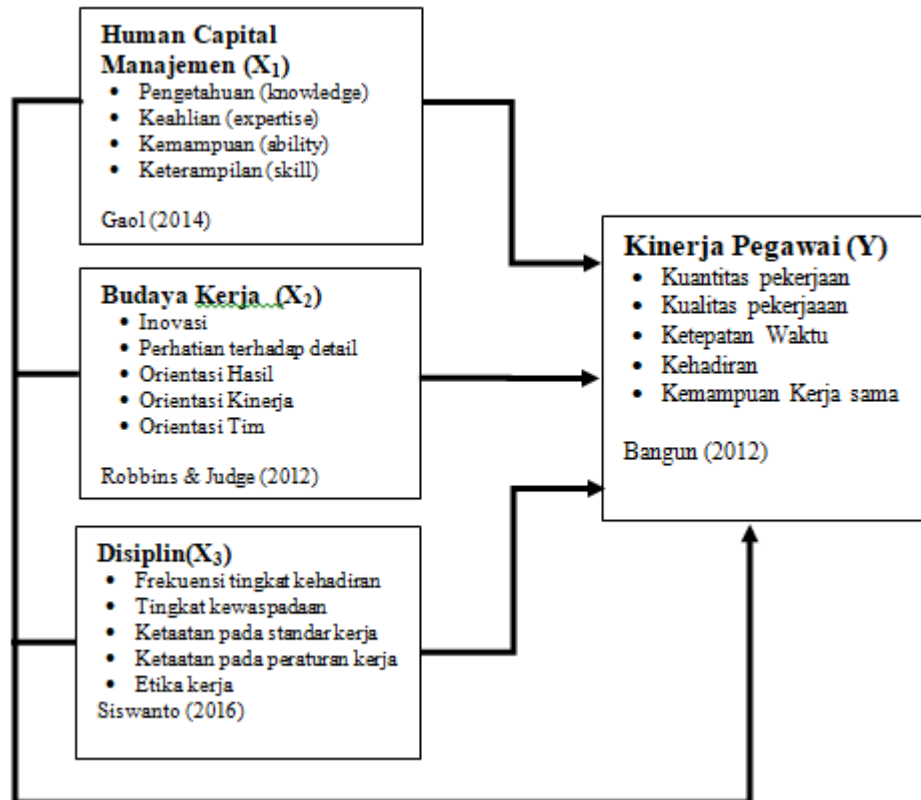
Karena dengan kualitas SDM yang berkualitas dapat memberikan multiplier effect terhadap pembangunan suatu negara, khususnya pembangunan bidang ekonomi.

Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Parepare, salah satu dampak dari human capital manajemen yang dirasakan manfaatnya yaitu, terwujudnya layanan masyarakat berbasis online. Terwujudnya layanan masyarakat berbasis online tentunya meningkatkan nilai dan kualitas Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Parepare. Dengan layanan masyarakat berbasis online tentunya berdampak pada perubahan budaya kerja pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare. Masyarakatpun merasakan langsung manfaat dari layanan tersebut. Sebagai contoh, Mahasiswa yang hendak mengurus ijin penelitian dalam rangka penyelesaian studi pendidikannya, tidak mesti lagi mengeluarkan biaya transportasi dan menghabiskan banyak waktu. Cukup dengan menggunakan layanan berbasis online, pengurusan ijin penelitian dapat dilakukan dari rumah. Sebagaimana pernyataan Kepala Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare yang dikutip dari media online Sindo News: "Sangat mudah. Seperti untuk kepada adik-adik mahasiswa yang hendak mengurus izin penelitiannya. Cukup dari rumah dengan mengakses situs DPMPTSP melalui dpmptsp.pareparekota.go.id," papar Rusia, Selasa (7/7/2020).

Perubahan budaya kerja konvensional menjadi berbasis online semakin menuntut disiplin kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare, dimana waktu pelayanan dapat dimonitor langsung secara online oleh pengguna layanan melalui website. Sebagaimana diutarakan oleh Sugiarto (2007:3) dimana definisi budaya kerja sebagai nilai dominan yang disebar luaskan dalam sebuah organisasi, dan terkadang juga disebut sebagai filosofi kerja pegawai dan memberikan disiplin kerja yang tinggi. Pegawai yang mempunyai budaya kerja yang relevan dengan budaya kerja yang ada dalam organisasi akan memudahkan beradaptasi dalam melaksanakan pekerjaannya, yang bermuara pada pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Peningkatan disiplin bagi pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare merupakan suatu hal yang mutlak. Tanpa kedisiplinan kerja yang baik, seorang pegawai yang kompeten sekalipun tidak akan bisa memberikan hasil kerja yang maksimal (Trisnawati dan Siwi, 2009). Penerapan layanan masyarakat berbasis online selanjutnya diikuti dengan peningkatan disiplin kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare agar dapat menjaga kualitas layanan yang diberikan, memberikan akses pelayanan yang seluas-luasnya kepada masyarakat, secara terukur, transparan sesuai dengan Standar Operasional Pelayanan yang ada.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual, hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Human Capital, Budaya Kerja, dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare.
2. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Human Capital, Budaya Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare.
3. Diduga variabel disiplin kerja yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah Aparatur Sipil Negara yang terdiri dari 35 ASN dan 15 Pegawai Tidak Tetap (PTT)/Honorir. Analisis metode yang digunakan yaitu sampel jenuh atau sensus. Sampel jenuh atau sensus, yaitu jumlah sampel yang mencerminkan semua populasi, menjadi pilihan untuk digunakan dalam analisis ini. Yang diambil menjadi sampel penelitian adalah aparatur sipil negara dan pegawai tidak tetap (honorir) yang berjumlah sebanyak 40 orang.

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif. Agar data yang diperoleh dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi penelitian ini, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan

dasar dalam pengambilan keputusan. Proses pengolahan dan analisis data pada penelitian ini menggunakan program *IBMSPSS for Windows versi 25*

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (*R square*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Human Capital (X_1)

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket
1.	Saya memiliki pengetahuan yang cukup terkait peraturan dalam melaksanakan tugas.	0,827	0.312	valid
2.	Pengetahuan yang saya miliki relevan dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan di tempat kerja.	0,811	0.312	valid
3.	Saya memiliki pengetahuan dan pengalaman tentang pekerjaan atau tugas dan melakukannya sesuai standar yang telah ditetapkan	0,769	0.312	valid
4.	Saya memiliki keahlian yang dapat menunjang pelaksanaan pelayanan yang berkualitas	0,734	0.312	valid
5.	Saya mengembangkan keahlian lewat pendidikan dan pelatihan, baik formal maupun non formal	0,779	0.312	valid
6.	Saya merasa bertanggung jawab atas pengembangan dan berniat mengevaluasi diri secara terus menerus	0,786	0.312	valid
7.	Saya senantiasa berupaya untuk meningkatkan kemampuan dalam bidang pekerjaan tertentu dalam menunjang penyelesaian pelaksanaan tugas	0,751	0.312	valid
8.	Kemampuan atau bakat yang saya miliki, terus saya kembangkan sesuai dengan kebutuhan organisasi	0,784	0.312	valid
9.	Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan / tugas dalam jumlah besar atau banyak	0,777	0.312	valid
10.	Saya memiliki keterampilan atau skill yang relevan dengan tugas yang diemban di tempat kerja	0,793	0.312	valid
11.	Keterampilan atau skill yang saya miliki sangat membantu dalam penyelesaian tugas yang diberikan.	0,777	0.312	valid
12.	Saya memiliki kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan dengan menerapkan metode kerja efektif dan efisien	0,795	0.312	valid

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 12 butir pernyataan tersebut, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa nilai *r* hitung > *r* tabel. Sehingga 12 butir pernyataan

tersebut dinyatakan valid dan dapat dipergunakan dalam mengukur human capital manajemen (X_1) dalam penelitian ini.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X_2)

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket
1.	Saya mampu membuat keputusan yang dapat menjawab permasalahan dalam waktu tertentu	0,847	0.312	valid
2.	Saya mau mengambil resiko dan berpikir keras untuk selalu dapat bekerja dengan baik	0,850	0.312	valid
3.	Saya mempunyai kemampuan dan kesediaan bekerja secara proaktif, kreatif dan inovatif melalui penyajian gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja	0,777	0.312	valid
4.	Saya selalu mengenali suatu permasalahan yang ada dilingkungan kerja	0,691	0.312	valid
5.	Saya memiliki kemampuan dalam menganalisa setiap kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas	0,739	0.312	valid
6.	Saya selalu memberikan perhatian dan kecermatan terhadap pekerjaan demi mendapatkan hasil yang maksimal	0,737	0.312	valid
7.	Saya bekerja sesuai dengan target yang telah saya tentukan	0,765	0.312	valid
8.	Dalam melakukan tugas atau suatu pekerjaan saya selalu berorientasi pada keberhasilan	0,775	0.312	valid
9.	Saya selalu melakukan evaluasi kinerja secara berkala	0,753	0.312	valid
10.	saya selalu berusaha mencapai target pekerjaan sesuai yang ditetapkan organisasi	0,767	0.312	valid
11.	Saya selalu bekerja semaksimal mungkin untuk menghasilkan output sesuai dengan orientasi kerja	0,756	0.312	valid
12.	Saya memahami dengan baik orientasi kinerja yang diinginkan oleh pimpinan	0,798	0.312	valid
13.	Saya menganggap diri saya sebagai bagian dari tim / kelompok dalam pekerjaan saya	0,847	0.312	valid
14.	Saya selalu bekerja secara mandiri tapi tidak menutup kemungkinan untuk bekerja sama dengan orang lain	0,850	0.312	valid
15.	saya memahami Pekerjaan yang dikerjakan lewat tim kerja hasilnya akan lebih baik bila hanya dikerjakan dengan perseorangan	0,777	0.312	valid

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 15 butir pernyataan tersebut, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel. Sehingga ke 15 butir pernyataan

tersebut dinyatakan valid dan dapat dipergunakan dalam mengukur budaya kerja (X_2) dalam penelitian ini.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Disiplin (X_3)

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket
1.	Saya selalu hadir di tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	0,572	0.312	valid
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan	0,825	0.312	valid
3.	Saya bekerja sebagaimana jam kerja yang telah ditentukan	0,834	0.312	valid
4.	Saya memiliki tingkat kewaspadaan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	0,717	0.312	valid
5.	Kewaspadaan dan ketelitian kerja saya, meminimalisir resiko yang akan saya hadapi dalam melaksanakan pekerjaan	0,669	0.312	valid
6.	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya senantiasa memiliki perhitungan yang matang untuk pekerjaan dan terhadap diri saya sendiri	0,693	0.312	valid
7.	Saya bekerja dengan mempedomani Standar Operasional Prosedur yang telah ditetapkan	0,709	0.312	valid
8.	Saya senantiasa mengikuti pedoman dan peraturan-peraturan yang berlaku dalam melaksanakan tugas	0,733	0.312	valid
9.	Untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja maka saya harus menaati peraturan kerja yang berlaku	0,771	0.312	valid
10.	Saya selalu patuh dan taat pada peraturan kerja dalam melaksanakan pekerjaan	0,732	0.312	valid
11.	Saya memahami dan mentaati peraturan kerja yang berlaku demi tertibnya pelaksanaan pekerjaan	0,733	0.312	valid
12.	Saya selalu berpakaian sopan dan menggunakan tanda pengenal	0,734	0.312	valid
13.	Saya selalu memperhatikan etika kerja dalam melaksanakan tugas	0,759	0.312	valid
14.	Etika kerja selalu saya taati agar tercipta suasana kerja yang harmonis antara sesama rekan dalam bekerja	0,842	0.312	valid
15.	Saya selalu menjaga sikap saling menghargai antara sesama rekan kerja dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan.	0,834	0.312	valid

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 15 butir pernyataan tersebut, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel. Sehingga 15 butir pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dapat dipergunakan dalam mengukur disiplin (X_3) dalam penelitian ini.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai	0,872	0.312	valid

	target output yang telah ditentukan			
2.	Saya bekerja sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan	0,619	0.312	valid
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan	0,503	0.312	valid
4.	Perkerjaan yang saya selesaikan sudah memenuhi prosedur kerja yang telah ditetapkan	0,688	0.312	valid
5.	Perkerjaan yang saya selesaikan sudah memenuhi Key Performance Indicator berdasarkan unit kerja saya ditempatkan	0,769	0.312	valid
6.	Pekerjaan yang saya selesaikan sudah sesuai dengan job description yang telah diberikan	0,684	0.312	valid
7.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan	0,523	0.312	valid
8.	Saya memanfaatkan waktu mengerjakan pekerjaan semaksimal mungkin untuk menghasilkan output yang diharapkan pimpinan	0,812	0.312	valid
9.	Saya mampu memilih dan memilah karakteristik dan jenis pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu	0,493	0.312	valid
10.	Saya sering dimintai pertimbangan oleh pimpinan dalam menangani suatu permasalahan	0,728	0.312	valid
11.	Saya saling menghargai dengan teman kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab	0,756	0.312	valid
12.	Untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang maksimal maka saya bekerjasama dengan rekan kerja secara baik.	0,879	0.312	valid

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 12 butir pernyataan tersebut, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel. Sehingga 12 butir pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dapat dipergunakan dalam mengukur kinerja Pegawai (Y) dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Realibiltas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Human Capital	0,941	Reliabel
2	Budaya Kerja	0.954	Reliabel
3	Disiplin Kerja	0.941	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0.903	Reliabel

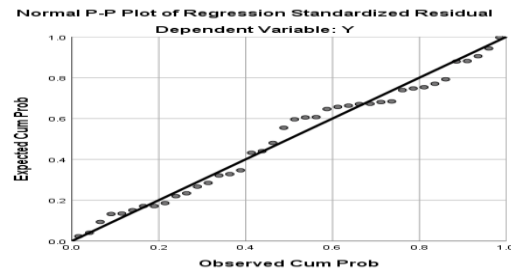
Sumber : Data diolah, 2021

Dari hasil olah datayang dilakukan pada sejumlah instrument penelitian, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk ke empat variabel yang diuji memiliki nilai *Cronbach's coeficient Alpha* yang lebih besar dari 0.50. Dengan demikian dapat

dikatakan bahwa instrumen penelitian tersebut reliabel dan selanjutnya dapat dipergunakan dan melanjutkan penelitian ini.

Uji Normalitas

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa sebaran data tidak melenceng ke kiri atau ke kanan, sehingga dapat disimpulkan bahwa data atau variabel penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolineritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.499	4.823		-.311	.758		
X1	.166	.075	.186	2.215	.033	.779	1.284
X2	.283	.062	.402	4.576	.000	.711	1.406
X3	.411	.071	.558	5.820	.000	.599	1.671

a. Dependent Variable : Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan nilai tolerance dan nilai VIF dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas dalam model regresi.

Pengujian Heteroskedastisitas

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-1.499	4.823		.758
	X1	.166	.075	.186	.033
	X2	.283	.062	.402	.000
	X3	.411	.071	.558	.000

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan output pada tabel 5.13 di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk Variabel X_1 adalah 0,033, nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel X_2 adalah 0,000 dan nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel X_3 adalah 0,000, dimana nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel X_1 , X_2 dan X_3 semuanya > 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-1.499	4.823		.758
	X1	.166	.075	.186	.033
	X2	.283	.062	.402	.000
	X3	.411	.071	.558	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = -1,499 + 0,166X_1 + 0,283X_2 + 0,411X_3$$

1. Konstanta (a) atau nilai Y sebesar 1,499, berarti apabila tidak ada perubahan dari Human Capital, Budaya Kerja dan Disiplin kerja bernilai 0 (nol) maka nilai kinerja pegawai positif sebesar 1,499
2. Jika koefisien regresi human capital (X_1) naik satu satuan, sedangkan budaya kerja dan disiplin kerja tetap, maka kinerja pegawai sebesar 0,116, menunjukkan peningkatan human capital berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
3. Jika koefisien regresi budaya kerja (X_2) naik satu satuan, sedangkan human capital dan disiplin kerja tetap, maka kinerja pegawai sebesar 0,283, menunjukkan peningkatan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
4. Jika koefisien regresi disiplin kerja (X_3) naik satu satuan, sedangkan human capital dan budaya kerja tetap, maka kinerja pegawai sebesar 0,411, menunjukkan peningkatan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Uji parsial (T)

Berdasarkan tabel di atas maka pengaruh variabel dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Human Capital (X_1) terhadap Kinerja Pegawai(Y)

a. Hasil

- 1) Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada tabel 5.15 diperoleh bahwa nilai tingkat signifikansi (Sig.) adalah $0,033 < 0,05$. Hal tersebut berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- 2) Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada tabel 5.15 diperoleh bahwa nilai t hitung = $2,215 > t$ tabel $2,026$. Hal tersebut berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

b. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengolahan data di atas dapat disimpulkan bahwa : **“Terdapat pengaruh signifikan dari Variabel Human Capital terhadap Kinerja Pegawai”**.

2. Pengaruh Budaya Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

a. Hasil

- 1) Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada tabel 5.15 diperoleh bahwa nilai tingkat signifikansi (Sig.) adalah $0,000 < 0,05$. Hal tersebut berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- 2) Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada tabel 5.15 diperoleh bahwa nilai t hitung = $4,576 > t$ tabel $2,026$. Hal tersebut berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

b. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengolahan data di atas dapat disimpulkan bahwa : **“Terdapat pengaruh signifikan dari Variabel Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai”**.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

a. Hasil

- 1) Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada tabel 5.15 diperoleh bahwa nilai tingkat signifikansi (Sig.) adalah $0,000 < 0,05$. Hal tersebut berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- 2) Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada tabel 5.15 diperoleh bahwa nilai t hitung = $5,820 > t$ tabel $2,026$. Hal tersebut berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

b. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengolahan data di atas dapat disimpulkan bahwa : **“Terdapat pengaruh signifikan dari Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai”**.

Uji simultan (F)

Tabel 9. Tabel F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	930.352	3	310.117	48.662	.000 ^a
	Residual	229.423	36	6.373		
	Total	1159.775	39			

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan hasil pada tabel diatas menunjukkan bahwa :

1. Nilai Signifikansi (sig.) yang diperoleh adalah 0,000, artinya nilai sig. = 0,000 < 0,05 Hal tersebut berarti hipotesis dapat diterima, dimana Human Capital (X_1), Budaya Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y)
2. F hitung = 48,662 > F tabel = 2,87. Karena nilai F hitung > F tabel maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain Human Capital (X_1), Budaya Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien Determinasi

Tabel 10. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.802	.786	2.524

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

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel bebas secara bersamaan dengan variabel tidak bebas dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) terdapat pada R Square 0,802. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas yang terdiri atas motivasi kerja (X_1), budaya kerja (X_2) dan pengembangan SDM (X_3) mempunyai kontribusi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai sebesar 80,2%, sedangkan sisanya 19,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti disiplin pegawai, etos kerja dan lain-lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Pegawai

Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Parepare variabel Human Capital berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Jika human capital mengalami kenaikan sebesar satu kesatuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,116 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap. Berdasarkan karakteristik responden, SDM pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Parepare 95% berlatar belakang pendidikan Sarjana, sehingga SDM memiliki tingkat kompetensi yang sama.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian Adnan Rajak (2018). Melakukan sebuah penelitian dengan judul

Pengaruh Human Capital dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa (1) Human capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (3) Human capital dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Parepare variabel budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Jika budaya kerja mengalami kenaikan sebesar satu kesatuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,283 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Yossi Maria Marintan Hutajulu, (2020) dengan judul pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. Dari hasil penelitian diketahui bahwa : pertama, budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. Kedua, budaya kerja disiplin berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pada Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. Ketiga, budaya kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Parepare variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Jika disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar satu kesatuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,411 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Herni Yanti Rase, Mashur Razak, Badaruddin melakukan sebuah penelitian dengan judul Pengaruh Kedisiplinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Propinsi Papua Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kedisiplinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja aparatur sipil negara, (2) Kedisiplinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja aparatur sipil negara, dan (3) Variabel Budaya Organisasi yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Papua Barat.

Pengaruh Human Capital, Budaya Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil hasil uji F disimpulkan bahwa secara bersama-sama Human Capital, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai. Oleh sebab itu untuk menjaga dan mengoptimalkan kinerja ASN pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Parepare, maka perlu dilakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap ketiga variabel tersebut. Adapun nilai koefisien determinasi sebesar 0,786. Hal tersebut menggambarkan bahwa penelitian

variabel Human Capital, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh sebesar 78,6% dan sisanya 21,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti pada penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Rizky Nugraha, (2019) dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Morowali. Dari penelitian ini dihasilkan bahwa (1) secara simultan pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di inspektorat Kabupaten Morowali. (2) Secara parsial pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di inspektorat Kabupaten Morowali.

Variabel yang paling dominan berpengaruh.

Dari uraian t dengan menggunakan program analisa data maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare dengan ringkasan sebagai berikut :

1. Variabel Human Capital (X1) dengan perbandingan t hitung = 2,215 > t tabel = 2,026 dan nilai signifikan (Sig.) = 0,033 < 0,05
2. Variabel Budaya Kerja (X2) dengan perbandingan t hitung = 4,576 > t tabel = 2,026 dan nilai signifikansi (Sig.) = 0,000 < 0,05
3. Variabel Disiplin Kerja (X3) dengan perbandingan t hitung = 5,820 > t tabel = 2,026 dan nilai signifikansi (Sig.) = 0,000 < 0,05

Berdasarkan uraian analisa data di atas, maka disimpulkan bahwa nilai t yang paling besar diantara ketiga variabel yaitu variabel disiplin Kerja.

KESIMPULAN

1. Hasil analisis data menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Human Capital terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare, dengan nilai t hitung = 2,215 > t tabel 2,026.
2. Hasil analisis data menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare, dengan nilai t hitung = 4,576 > t tabel 2,026.
3. Hasil analisis data menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare, dengan nilai t hitung = 5,820 > t tabel 2,026.
4. Hasil analisis data menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Human Capital, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare, dengan hasil F hitung = 48,662 > F tabel = 2,87
5. Dari hasil analisis data, diantara ketiga variabel yaitu Human Capital, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja, yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare adalah

variabel disiplin Kerja, dengan nilai t hitung = 5,820 > t tabel 2,026 dengan nilai signifikansi (sig.) = 0,000 < 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafafa Publishing
- Adnan Rajak. (2018). *Pengaruh Human Capital dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate*. Jurnal Manajemen Sinergi (JMS), Vol. 5, No. 2, April 2018.
- Herny Yanti Rase, Mashur Razak, Badaruddin, (2021) *Pengaruh kedisiplinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Propinsi Papua Barat*. Journal of Applied Management and Bsiness Research (JAMBIR) Volume 1, No. 1, 2021
- Hidayat, M., & Azzahra, D. F. (2019). Pengaruh intellectual capital terhadap kinerja karyawan di PT Bosowa Propertindo Makassar. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 2(1), 12-21.
- Hidayat, M., & Latief, F. (2018). The influence of developing human capital management toward company performance (The evidence from developer companies in south Sulawesi Indonesia). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(1), 11-30.
- Mathias dan Jackson. (2011). *Human Resoursce Management*. Alih Bahasa, Salemba Empat, Jakarta.
- Rizky Nugraha. (2019). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Morowali*. e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 10, Oktober 2016 hlm 176-183.
- Stewart, Thomas A. (1997). *Intelectuall Capital The New Wealth of Organisations*. Nicholas Brealey Publishing London.
- Schermerhon.(2005). *Management*,8th edition. John Wiley & Sons.Inc.USA
- Wilson Bangun. (2012). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga. Dahlan.
- Yossi Maria Marintan Hutajulu, (2020). *Pengaruh Disiplin dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah*. Journal of environment and Management, Volume 2, No. 1.