

## PENGARUH HUMAN CAPITAL STRUCTURAL, CAPITAL RELATIONAL CAPITAL DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Miswar Wahyudi Nasir Leha<sup>\*1</sup>, Syamsul Alam<sup>2</sup>, Andi Djalante<sup>3</sup>

Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

Email: [Miswarwahyudhy@gmail.com](mailto:Miswarwahyudhy@gmail.com) , [syamsulalam@stienobel-indonesia.ac.id](mailto:syamsulalam@stienobel-indonesia.ac.id) , [andidjalante@gmail.com](mailto:andidjalante@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah ada pengaruh antara *Human Capital*, *Structural Capital*, *Relational Capital* dan *Employee Engagement* terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah kabupaten kepulauan Selayar. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif, data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang dihasilkan dari penyebaran kuisioner, observasi langsung dan studi kepustakaan. Alat analisis yang digunakan adalah analisa statistika yaitu analisa regresi linier berganda dengan pembuktian hipotesis melalui uji t untuk membuktikan keterkaitan antara variabel independent dengan variabel dependent secara parsial dan uji f untuk membuktikan keterkaitan antara variabel independen dengan variabel dependent secara simultan. Penelitian dilakukan dengan mengambil sampel sebanyak 88 responden yang merupakan jumlah seluruh Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian ini membuktikan terdapat pengaruh yang positif tapi tidak signifikan antara variabel *Human Capital* terhadap Prestasi Kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *Structural Capital*, *Relational Capital* dan *Employee Engagement* Terhadap Prestasi Kerja Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian ini juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *Human Capital*, *Structural Capital*, *Relational Capital* dan *Employee Engagement* secara bersama-sama (simultan) terhadap Prestasi Kerja Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel *Structural Capital* merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi Prestasi Kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Kata kunci: *Sumber Daya Manusia, Modal Struktural, Modal Relasional, Keterikatan, Prestasi.*

### ABSTRACT

*This study aims to analyze whether there is an influence between Human Capital, Structural Capital, Relational Capital and Employee Engagement on Employee Performance at the Secretariat of the Regional People's Representative Council, Selayar Archipelago Regency. The method used is quantitative descriptive method, the data used are primary data and secondary data generated from distributing questionnaires, direct observation and literature study. The analytical tool used is statistical analysis, namely multiple linear regression analysis with proof of the hypothesis through the t test to prove the relationship between the independent variable and the dependent variable partially and the f test to prove the relationship between the independent variable and the dependent variable simultaneously. The study was conducted by taking a sample of 88 respondents, which is the total number of employees at the Secretariat of the Regional People's Representative Council of the Selayar Islands Regency. This study proves that there is a positive but insignificant influence between the Human Capital variable on Job Performance, there is a positive and significant influence between the Structural Capital, Relational Capital Employee Engagement variables on work performance at the Regional Representative Council Secretariat of the Selayar Islands Regency. This study also proves that there is a positive and significant influence between the variables of Human Capital, Structural Capital, Relational Capital and Employee Engagement together (simultaneously) on work performance at the Secretariat of the Regional People's Representative Council of Selayar Islands Regency. This research also shows that the Structural*

*Capital variable is the most dominant variable affecting work performance at the Regional Representative Council Secretariat of the Selayar Islands Regency.*

*Keywords: Human Capital, Structural Capital, Relational Capital, Engagement, achievement*

## PENDAHULUAN

Organisasi dapat bertahan hidup dalam iklim perubahan yang secara terus menerus terjadi jika didukung oleh kemampuan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut, (Mayo, 2001) menyatakan bahwa dalam menghadapi perkembangan yang begitu kuat dan dinamis maka saat ini organisasi diharapkan tidak hanya mengontrol sumber daya yang kasat mata karena ternyata sumber daya yang kasat mata itu sangat tergantung dari kemampuan sumber daya yang tak kasat mata dalam mengontrol kinerja sumber daya yang kasat mata. Lebih dalam lagi (Mayo, 2001) menyatakan sumber daya tidak terlihat tersebut sebagai “*all nonmonetary and nonphysical resources that are fully or partly controlled by the organization and that contribute to the organization’s value creation*”. Dimana sumber daya inilah yang mampu mengarahkan organisasi untuk menciptakan nilai membuat inovasi dan fitur-fitur baru yang sangat dibutuhkan dalam upaya ikut dalam kompetisi global yang penuh dengan tantangan namun juga membuka kesempatan yang luas bagi setiap organisasi yang mampu berkompetisi di dalamnya.

Uraian tersebut diatas sangat menarik untuk diteliti pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dimana tuntutan masyarakat yang begitu tinggi harus diimbangi dengan kemampuan sumber daya manusia yang baik pula yaitu kemampuan sumber daya manusia yang bukan hanya secara kasat mata dapat dilihat tetapi lebih dari itu yaitu kemampuan sumber daya yang tidak kasat mata yang mewujudkan kedalam *soft skill* pegawai sebagai pendorong kinerja operasional yang tumbuh dari kesadaran pegawai untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi. Kemampuan kerja yang tumbuh dari *soft skill* yang ada dalam diri pegawai akan dapat mendorong lahirnya pelaksanaan pekerjaan dari hati serta menumbuhkan daya kreatif dan inovatif sehingga pelayanan kepada Masyarakat akan menjadi lebih berkualitas.

Kondisi Sumber Daya Manusia pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar masih berjalan seperti biasa namun demikian ide-ide pelayanan yang lebih baik yang tumbuh secara sporadis dalam pelaksanaan pekerjaan kadang dapat memberikan efek yang lebih baik hal ini terlihat ketika pelayanan diberikan dengan tulus sehingga menimbulkan kepuasan. Tentu ide spontan yang berasal dari diri pribadi seseorang tersebut apabila dikelola secara profesional dalam konteks human capital manajemen dalam pengelolaan sumber daya tak kasat mata tersebut akan mengantarkan organisasi menjadi lebih profesional dengan *output* layanan yang berkualitas yang tersistem.

Sumber daya tak kasat mata itu (*invisible resources*) saat ini dikenal dengan sebutan *intellectual Capital* menjadi *brain ware* dari organisasi yang akan mengarahkan organisasi untuk terus menciptakan *value* kita dapat melihat perusahaan-perusahaan internasional yang terus menciptakan produk dalam bingkai inovasi baru dan didukung oleh teknologi yang canggih pernah kah kita berpikir siapakah yang memiliki ide ini? tentu yang memiliki ide ini adalah sekelompok orang jenius dalam bingkai *intellectual capital* yang dimiliki oleh organisasi itu dan dengan dukungan penuh dari fungsi-fungsi lain yang dimiliki oleh organisasi.

*Intellectual capital* dalam sebuah organisasi terdiri dari empat komponen penting yaitu 1) *Human Capital* 2) *Relation Capital* dan 3) *Organizational capital*. (Hidayat & Latief, 2018), (Hidayat & Azzahra, 2019).

Modal manusia (*Human Capital*) adalah resources utama yang dimiliki organisasisebagai daya dalam meningkatkan pertumbuhan juga pencapaian kesejahteraan organisasi dalam jangka panjang. Investasi di bidang modal manusia (*human capital*) yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan menjadi salah satu program utama dalam konteks pengembangan yang dilakukan oleh organisasi/perusahaan maupun lembaga pemerintah. Upaya ini mempunyai tujuan untuk mendapatkan sumber daya yang memiliki kapabilitas yang dibutuhkan untuk mendukung pertumbuhan organisasi kedepan. Dengan demikian pengembangan sumber daya manusia dalam konteks *human capital management* menjadi sebuah tantangan tersendiri bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan pada masa-masa yang akan datang dikutip dari *HRM Research* (2015) oleh (Hidayat & Latief, 2018).

Seperti yang telah disampaikan sebelumnya bahwa pengelolaan SDM pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar masih belum menjangkau persolana pengelolaan sumber daya yang intangible hal ini karena sampai saat ini di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten kepulauan Selayar belum dikenal istilah *Intelektual Capital* manajemen. Pengelolaan manajemen terutama berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya manusia masih menggunakan pendekatan kepersonaliaan sehingga output sumber daya yang tak kasat mata yang tumbuh dari dalam diri sumber daya manusia yang ada masih bersifat personal dan sporadif hal ini menjadikan pelayanan dapat dirasakan berbeda beda antara satu pegawai dengan pegawai yang lain sehingga sering menimbulkan kesan masyarakat dapat menilai pegawai ini ramah, pegawai ini simpatik pegawai ini bersikap melayani dan penilaian tersebut bersifat personal dalam kontek *Human Capital output* pelayanan prima harus menjadi sitem sehingga output tersebut adalah merupakan output dari semua orang tanpa membedakan satu dan yang lainnya secara ideal apabila konsep *Human Capital* Manajemen ini diterapkan sebagai sebuah sistem maka akan dapat mewujudkan cita cita organisasi terwujud dengan sangat baik.

Konsep *Intelektual Capital* manajemen terutama pada unsur *Human Capital* Manajemen bisa menjadi terobosan baru untuk dikenalkan pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten kepulauan Selayar terutama dikaitkan dengan daya inovasi dan kreativitas untuk menciptakan nilai. Apabila konsep ini dikelola dengan baik maka selaku kantor wakil rakyat pengaplikasian ini akan semakin memberikan dorongan kebijakan-kebijakan yang inovatif dan kreatif sehingga apa yang menjadi cita-cita masyarakat Selayar yang merupakan Daerah Kepulauan akan dapat terwujud dengan baik.

Mengingat *Intelektual capital* Manajemen memang belum dikenal pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar untuk itu penelitian ini merupakan penelitian pendekatan untuk mengetahui sejauhmana konsep *intellectual capital* jika dikaitkan dengan kondisi saat ini pada karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar sehingga hasilnya akan bisa menjadi fondasi bagi keniscayaan pengaplikasian *Intellectual Capital* Manajemen pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Sementara *engagement* yang diangkat dalam penelitian ini didasari pada pelibatan karyawan yang masih rendah dalam kegiatan organisasi terlepas dari permasalahan kesekretarian yang bertugas untuk mengkoordinasikan mencatat menjadwalkan dan

mengarsip kegiatan kegiatan kesekretarian dan juga kegiatan para wakil rakyat maka penulis melihat keterlibatan pegawai masih perlu untuk ditingkatkan sehingga analisis ini perlu justifikasi yang kuat sehingga dapat menjadi masukan yang berdasar untuk itu penelitian ini dilakukan untuk melihat sejauhmana perasaan keterlibatan dan pelibatan karyawan pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Selayar dan bagaimana pengaruhnya terhadap prestasi kerja para karyawan.

Saat ini penelitian tentang *Intellectual Capital* lebih banyak dilakukan pada perusahaan terutama perusahaan yang telah menerapkan prinsip-prinsip manajemen modern namun sebagai sebuah sistem manajemen maka *Intellectual capital* dapat dipandang sebagai sebuah sistem yang generik yang dapat diterapkan pada berbagai organisasi termasuk pada organisasi kesekretarian sebagaimana yang diangkat dalam penelitian ini yaitu Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang memiliki tugas pokok dan fungsi memberikan pelayanan kepada para anggota Dewan. Pelayanan yang menjadi tugas utama kesekretarian tidaklah bisa dipandang sederhana dalam konteks pelayanan untuk menghasilkan suatu mutu baik yang dirasakan langsung oleh orang yang mendapatkan pelayanan maupun kualitas tugas yang kemudian dapat dicapai oleh seseorang sebagai akibat dari dukungan pelayanan yang baik menjadi tujuan utama dari keberhasilan lembaga kesekretarian.

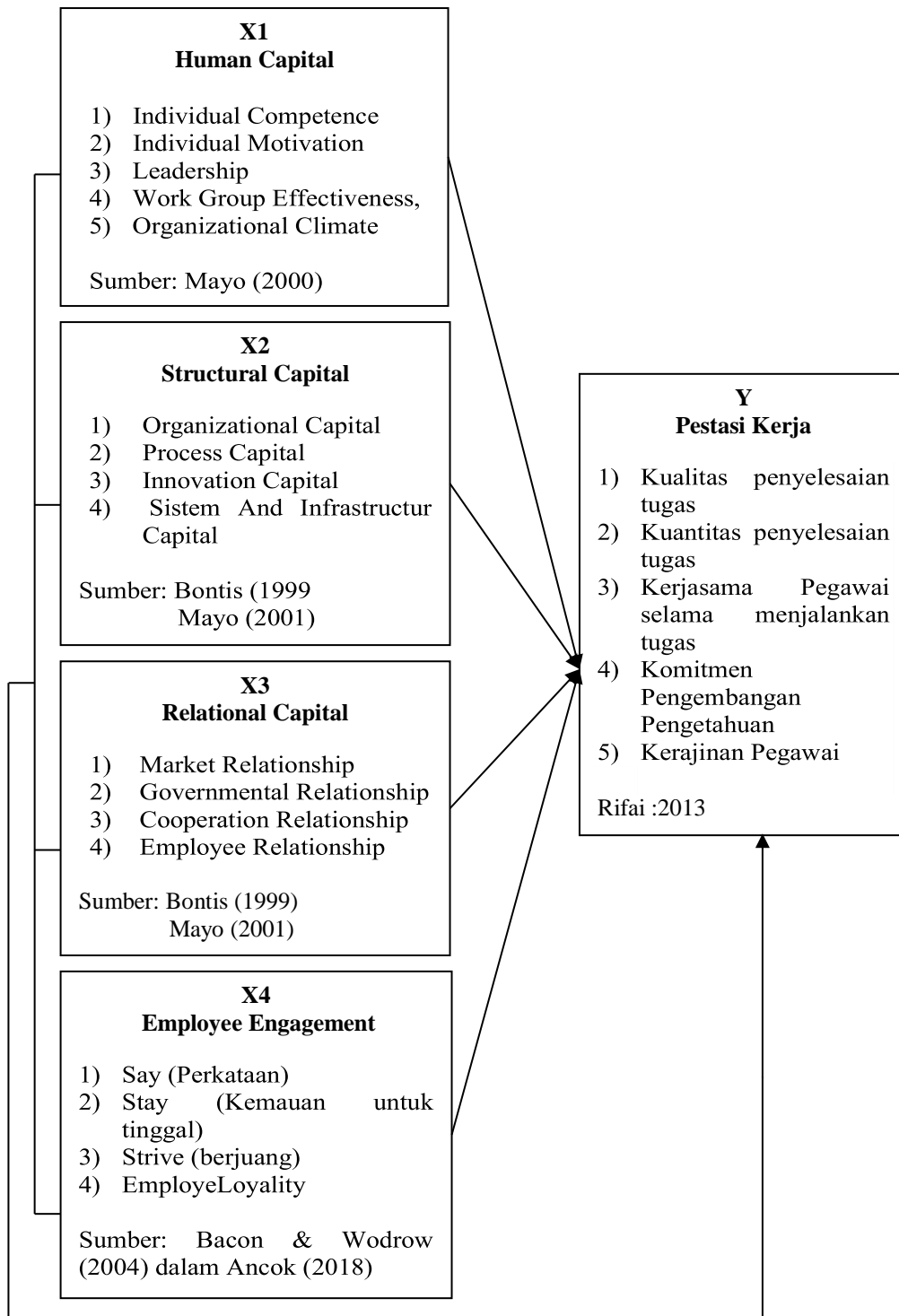
Maka untuk mencapai idealism kualitas layanan tersebut organisasi kesekretarian perlu didukung oleh pegawai yang memiliki kemampuan intelektual yang memadai sehingga mereka memiliki kesadaran serta prinsip-prinsip pelaksanaan tugas sesuai dengan yang diharapkan organisasi pegawai yang memiliki kemampuan intelektual akan mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsi serta menginternalisasi prinsip prinsip tersebut dalam perilakunya. Dengan alasan tersebut maka penelitian ini dimaksudnya untuk memotret permasalahan intellectual capital sebagai sebuah pendekatan untuk mengetahui sejauhmana kemampuan intelektual kesekretarian dalam mendukung pelayanan yang prima sekaligus untuk mengetahui sejauhmana nilai engagement para pegawai yang dikaitkan dengan prestasi kerja para pegawai pada kantor sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Berdasar pada uraian diatas maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu:

1. *Human Capital, Structural Capital, Relational Capital* dan *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. *Human Capital, Structural Capital, Relational Capital* dan *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. *Human Capital* adalah Variabel yang paling dominan mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten kepulauan Selayar.

Adapun gambaran konsep kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



## METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan proses penelitian yang dilakukan berdasarkan usulan penelitian yang terdiri dari banyak bentuk baik itu survei, analisis data dan kesimpulan data dengan menggunakan pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor

Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar yang dilaksanakan pada bulan Juni sampai dengan bulan Juli 2020.

Penelitian ini melakukan pengambilan sampel dengan cara non random sampling (cara pengambilan sampel yang tidak acak) mengingat jumlah populasi pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar berjumlah 88 (Delapan puluh delapan) orang, maka dalam penelitian ini digunakan sampel jenuh atau sampel populasi dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel dalam penelitian. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisa regresi linier berganda, hipotesis penelitian diuji dengan menggunakan uji t untuk menguji pengaruh secara parsial dan uji f untuk menguji pengaruh secara simultan serta untuk mengetahui kebermaknaan dari penelitian ini dilakukan pengujian koefisien determinasi dengan memperhatikan nilai R Square hasil pengolahan data penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis statistika dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS *for Windows* versi 25. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.335	.738		-1.810	.074
	HumanCapital	.001	.018	.001	.049	.961
	StructuralCapital	.998	.058	.767	17.161	.000
	RelationalCapital	.204	.055	.160	3.713	.000
	EmployeeEngagement	.105	.028	.130	3.741	.000

Berdasarkan Tabel 1 di atas maka dapat dituliskan kedalam model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -1,335 + 0,001X_1 + 0,998X_2 + 0,204X_3 + 0,105X_4$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar  $-1,335$  memiliki arti jika variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $X_4$  tidak terdapat perubahan maka nilai prestasi kerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar adalah sebesar  $-1,335$ .
- Koefisien regresi variabel *Human Capital* mempunyai arah positif dalam pengaruhnya pada prestasi kerja pegawai. Nilai koefisien sebesar  $0,001$  mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel  $X_1$  dan variabel lain bersifat tetap maka  $Y$  atau prestasi kerja Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah akan bertambah sebesar  $0,001$ .
- Koefisien regresi variabel *structural capital* mempunyai arah positif dalam pengaruhnya pada prestasi kerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten

Kepulauan Selayar Nilai koefisien sebesar 0,998 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel  $X_2$  dan variabel lain bersifat tetap maka  $Y$  atau Prestasi Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten kepulauan Selayar akan bertambah sebesar 0,998.

- d. Koefisien regresi variabel *realional capital* mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Nilai koefisien sebesar 0,204 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel  $X_3$  dan variabel yang lain bersifat tetap maka  $Y$  atau Prestasi Kerja pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar akan bertambah sebesar 0,204.
- e. Koefisien regresi variabel *employee engagement* mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Nilai koefisien sebesar 0,105 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel  $X_3$  dan variabel yang lain bersifat tetap maka  $Y$  atau Prestasi Kerja pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar akan bertambah sebesar 0,105.

## 2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan atau bersama sama dilakukan dengan menggunakan Uji  $F$ , pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *independent* yaitu variable *Human Capital*, variabel *Structural Capital*, variabel *Relational Capital* dan Variabel *Employee Engagement* berpengaruh secara simultan atau bersama sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Hasil pengujian melalui uji  $F$  untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Pengujian Pengaruh Secara Bersama-sama (ANOVA)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	310.229	4	77.557	295.840	.000 <sup>b</sup>
	Residual	21.759	83	.262		
	Total	331.989	87			

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

b. Predictors: (Constant), EmployeeEngagement, HumanCapital, RelationalCapital, StructuralCapital

Hasil pengolahan statistik pada Tabel 2 menunjukkan nilai  $F_{hitung} = 295,840$  sedangkan  $F_{tabel}$  untuk  $n = 88$  dengan  $df_1 = k - 1 = 4$  dimana  $k$  adalah jumlah seluruh variabel (4 variabel) dikurang dengan variabel dependent (1 variabel) dan  $df_2 = n - k = 84$  dimana  $n$  adalah sebanyak 88 dikurang dengan  $k$  (4) adalah pada titik nilai  $F$  tabel sebesar 2,48 hasil ini menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  untuk itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel-variabel  $X$  secara bersama-sama terhadap variabel  $Y$  (Prestasi Kerja).

Nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama *Human Capital*, *Structural Capital*, *Relational Capital* dan *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

### 3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R Square*.

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.967 <sup>a</sup>	.934	.931

- a. Predictors: (Constant), Human Capital, Structural Capital, Relational Capital, Employee Engagement  
 b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,934. Hal ini berarti 93,1% Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dipengaruhi oleh *Human Capital*, *Structural Capital*, *Relational Capital* dan *Employee Engagement* sedangkan sisanya yaitu 6,9% Prestasi Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh *Human Capital* Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa human capital berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar namun pengaruh tersebut terbukti tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Dibandingkan dengan penelitian terdahulu maka hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang berbeda, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hidayat & Latief, 2018) serta penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat & Azzahra, 2019) menunjukkan bahwa *Human Capital* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja kedua penelitian tersebut dilakukan pada perusahaan Nasional yang memiliki *concern* penuh terkait dengan penggunaan *Human Capital* sedangkan penelitian ini dilakukan pada organisasi pemerintah yaitu sekretariat DPRD yang perlu diakui belum menggunakan konsep *Human Capital* dalam permasalahan pengelolaan *Human Resources* yang dimilikinya.

Pada penelitian lain yang menjadikan human capital sebagai pembahasan tunggal yang menjadikan unsur-unsur *Human Capital* sebagai variabel Penelitian seperti penelitian yang dilakukan oleh (Razak & Haeruddin, 2018) menunjukkan beberapa unsur *Human Capital* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, unsur tersebut adalah variabel kemampuan individu dan Variabel kepemimpinan yang terbukti tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat & Latief, 2018) juga membuktikan salah satu variabel didalam *Human Capital* yaitu variabel *Leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Perlu dikemukakan di sini terkait dengan berbedanya hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu salah satunya adalah pada penggunaan instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini pada penelitian terdahulu *Human Capital* dianalisis secara detil sehingga *Human Capital* dijadikan sebagai grand concep yang diukur dari variabel-variabel yang ada dalam *human capital* yaitu variabel *Individual Capability* sebagai Variabel  $X_1$  *Individual Motivation* sebagai variabel  $X_2$  *Leadership* sebagai Variabel  $X_3$  *Organizational Climate* sebagai variabel  $X_4$  dan *Work Group Effectiveness* sebagai Variabel  $X_5$  (Hidayat & Latief, 2018). Variabel-variabel tersebut diukur secara detil dengan indikator-indikator pada masing masing



variabel dengan demikian data yang didapatkan pada penelitian terdahulu merupakan data yang komprehensif dan detail dan penelitian tersebut juga dilakukan pada organisasi yang matang.

Fakta lain yang dapat dijadikan sebagai alasan kenapa Human Capital tidak berpengaruh signifikan pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Selayar adalah karena komposisi pegawai yang ada pada institusi. Dari 88 (delapan puluh Delapan) pegawai yang bekerja pada institusi, sebanyak 64 Pegawai bersatus kontrak (Non PNS) dan sebanyak 24 pegawai bersatus Pegawai Negeri. Sebanyak 64 orang pegawai yang bersatus kotrak telah bekerja antara 5 sampai 14 Tahun sehingga status tersebut sangat mempengaruhi motivasi serta pandangan pribadi para pegawai ketika berada pada organisasi. Human Capital yang menyoroti kondisi pegawai pada komitmen kerja yang tinggi serta motivasi yang tinggi dan permasalahan dukungan soft skill lainnya menjadi kurang bermakna jika dikonfirmasi kepada mayoritas pegawai dengan status kontrak yang sudah cukup lama sehingga status tersebut sedikit banyaknya berpengaruh terhadap individual competence, individual motivation, leadership, Work Group Effectiveness dan Organizational climate yang menjadi 5 faktor penting dalam konsep human capital management

## 2. Pengaruh *Structural Capital* Terhadap Prestasi Kerja

Penelitian ini membuktikan bahwa structural capital berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat daerah Kabupaten kepulauan Selayar penelitian ini mendukung temuan pada penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Hassaan Khan. Et al (2016) yang menyatakan bahwa *Intellectual Capital* yang didalamnya terdapat *Structural Capital* yang baik akan semakin meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang pada ujungnya akan meningkatkan prestasi sumberdaya manusia yang dimilikinya. Penelitian ini juga mendukung temuan penelitian yang dilakukan oleh Ernida (2018) yang menyatakan bahwa pengembangan *Intellectual Capital* yang salah satu unsur didalamnya adalah *Structural Capital* berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja.

Fakta empiris di lapangan menunjukkan bahwa Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan rakyat Daerah Kabupaten kepulauan Selayar telah didukung oleh struktur dan infrastruktur yang memadai terlebih sebagai kantor yang menjadi sorotan masyarakat di mana didalamnya berkantor seluruh wakil rakyat maka organisasi Sekretarian Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar terus berupaya untuk mengelola operasional organisasi dengan baik dan profesional dan hal tersebut terbukti dalam penelitian ini, melalui pernyataan responden yang dijangar melalui kuisioner terkait dengan structural capital membuktikan bahwa apa yang responden sampaikan merupakan fakta empiris yang kemudian terbukti menjadi salah satu faktor yang penting dalam peningkatan kinerja.

## 3. Pengaruh *Relational Capital* Terhadap Prestasi Kerja

Penelitian ini membuktikan bahwa relational capital berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja penelitian ini mendukung temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hidayat & Azzahra, 2019) dan penelitian yang dilakukan oleh Ernida (2019) yang juga membuktikan bahwa *Relational Capital* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pencapaian kinerja. Fakta empiris terkait dengan *Relational Capital* pada Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat daerah Kabupaten kepulauan Selayar menunjukkan bahwa hubungan yang baik antara sesama pegawai secara internal telah terjalin dengan baik sehingga mampu menciptakan komunikasi yang efektif diantara sesama pegawai begitupula hubungan terhadap mitra mitra kerja secara eksternal telah terjalin dengan baik terlebih kepentingan Dewan yang menysasar seluruh fungsi-fungsi baik pemerintahan maupun masyarakat yang memerlukan pembangunan komunikasi yang efektif.

Fakta-fakta tersebut juga dibuktikan melalui hasil penelitian ini hasil tanggapan responden terkait dengan *Relational Capital* merupakan fakta yang terjadi sesungguhnya dan

hal tersebut menjadi faktor yang sangat signifikan mempengaruhi pencapaian prestasi kerja para pegawai.

#### 4. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Prestasi Kerja

Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Employee Engagement* terhadap prestasi kerja pegawai penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ferreira & Martinez, 2011) yang menyatakan bahwa *Employee Engagement* yang dimana dengan baik akan dapat meningkatkan produktivitas sumber daya manusia hal tersebut adalah karena meningkatnya daya inovatif dan kreativitas yang bersumber dari bertambahnya pengetahuan yang semakin baik seiring meningkatnya komitmen yang didasari dengan peningkatan pengetahuan yang semakin baik akan mengarahkan pegawai memiliki motivasi untuk berprestasi yang hasil akhirnya adalah peningkatan kinerja.

Penelitian ini juga mendukung temuan penelitian yang dilakukan oleh (Tanwar & Prasad, 2017) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Employee Engagement* terhadap Prestasi kerja.

#### 5. Pengaruh Antara *Human Capital, Structural Capital, Relational Capital* dan *Employee Engagement* Terhadap Prestasi Kerja

Penelitian ini membuktikan jika *Human Capital, Structural Capital, Relational Capital* dan *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja. Konstruk variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui sejauhmana variabel-variabel independent mempengaruhi variabel dependent menunjukkan bahwa konstruk tersebut mampu menjawab pertanyaan penelitian sebesar 93,4% yang berarti bahwa prestasi kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dipengaruhi oleh *Human Capital, Structural Capital, Relational Capital* dan *Employee Engagement* sebesar 93,4% sedang kan sebesar 6,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kebermaknaan penelitian yang mencapai 93,4% tersebut merupakan kebermaknaan penelitian yang tinggi sehingga dapat dikatakan jika konstruk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini untuk melihat faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten kepulauan Selayar sebagai sebuah konstruk yang tepat dan baik.

### KESIMPULAN

Berdasar pada analisa terhadap hasil penelitian serta pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil *output* SPSS menunjukkan bahwa koefisien regresi Penelitian ini menunjukkan arah hubungan yang positif tetapi tidak berpengaruh secara signifikan antara *Human Capital* terhadap prestasi kerja pegawai, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Structural Capital* terhadap prestasi kerja pegawai, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Relational Capital* dengan prestasi kerja pegawai dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Employee Engagement* terhadap prestasi kerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara *Human Capital, Structural Capital, Relational Capital* dan *Employee Engagement* terhadap prestasi kerja pegawai kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. *Structural Capital* merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

### DAFTAR PUSTAKA

- Bontis, N. (2001). Managing organizational knowledge by diagnosing intellectual capital: framing and advancing the state of the field. In *Knowledge management and business model innovation* (pp. 267-297). IGI Global.
- Ernida (2019) *Strategi Pengembangan Intellectual Capital dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja perusahaan Pada PT. Barru Barakah Property*. Tesis magister manajemen STIE Nobel Indonesia.
- Ferreira, A. I., & Martinez, L. F. (2011). Intellectual capital: Perceptions of productivity a and investment. *Revista de Administração Contemporânea*, 15(2), 249–260.
- Hassaan Khan<sup>1</sup>, Ibrahim hassan, Muhammad Nasir Khan, Nouman Ahmad, Zarnab Qadeer (2016) Intellectual Capital and Social Capital on the Human Resource Performance in the Chemical Industries in Pakistan *Universal Journal of Industrial and Business Management* 4(1): 31- <http://www.hrpub.org> DOI: 10.13189/ujibm.2016.040104
- Hidayat, M., & Azzahra, D. F. (2019). Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bosowa Propertindo Makassar. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology (JEMATech)*, 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.
- Mayo, A. (2001). *The human value of the enterprise*. Nicholas Brealey Publishing London.
- Mayo, A. (2000). The role of employee development in the growth of intellectual capital. *Personnel Review*.
- Razak, M., & Haeruddin, H. (2018). PENGARUH HUMAN CAPITAL TERHADAP KINERJA BUILDING MANAGEMENT PADA PENGELOLAAN GEDUNG MENARA BOSOWA MAKASSAR. *AKMEN Jurnal Ilmiah*, 15(2).
- Tanwar, K., & Prasad, A. (2017). Employer brand scale development and validation: A second-order factor approach. *Personnel Review*.