

PENGARUH HUMAN CAPITAL DAN STRUCTUR CAPITAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA KABUPATEN TAKALAR

Patmawati

¹Manajemen Sumber Daya Manusia Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia
e-mail: ochalovely107@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk 1) mengetahui dan menganalisis pengaruh Human Capital, dan Struktural Capital terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Human Capital, dan Struktural Capital secara simultan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar. 3) mengetahui dan menganalisis variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampel jenuh, dengan menentukan seluruh populasi yaitu 43 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: Secara parsial human, relational capital) dan Struktural capital berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar. Ini berarti bahwa semakin baik human, relational capital) dan Struktural capital, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel human, relational capital) dan Struktural capital berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) yang berarti bahwa peningkatan human, relational capital) dan Struktural capital akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Kata kunci: Human capital dan struktural capital kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Sektor pariwisata merupakan sektor yang potensial untuk dikembangkan sebagai salah satu sumber pendapatan daerah. Program pengembangan dan pendayagunaan sumber daya dan potensi pariwisata daerah diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pembangunan ekonomi. Kedatangan wisatawan pada suatu Daerah Tujuan Wisata (DTW) telah memberikan kemakmuran dan kesejahteraan bagi penduduk setempat. Seperti halnya dengan sektor lainnya, pariwisata juga berpengaruh terhadap perekonomian di suatu daerah atau negara tujuan wisata. Besar kecilnya pengaruh itu berbeda antara satu daerah dan daerah lainnya atau antara suatu Negara dengan negara lainnya (Sammeng 2001). Menurut Salah Wahab (Salah, 2003) dalam bukunya "Tourism Management" pariwisata adalah salah satu jenis industri baru yang mampu menghasilkan

pertumbuhan ekonomi yang cepat dalam penyediaan lapangan kerja, standar hidup serta menstimulasi sektor-sektor produktivitas lainnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lain, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap faktor produksi lain seperti mesin, modal dan material. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah ASN/Pegawai.

Dinas pariwisata berdiri sendiri menjadi dinas pada tahun 2017 yang terdiri dari bidang pariwisata dengan dua kasi yaitu kasi destinasi & TDUP dan kasi promosi wisata, bidang Ekonomi kreatif dengan kasubag pendataan ekraf dan kasi HAKI dan Bidang kebudayaan yaitu terdiri dari kasi nilai dan pengembangan budaya dan kasi sejarah dan purbakala. Kemudian pada tahun 2019 bulan agustus berubah menjadi Dinas pariwisata, pemuda dan olahraga. Penataan sumberdaya tersebut perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui peningkatan kedisiplinan pegawai. Disiplin merupakan salah satu faktor penentu kinerja. Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan organisasi berupa ketaatan terhadap peraturan, kepatuhan terhadap perintah kedinasan, ketaatan terhadap jam kerja, kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana kantor, serta selalu bekerja sesuai prosedur (Timpe, 2010:403). Tugas ASN Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar merupakan tugas dan tanggung jawab yang harus di lakukan dengan baik sehingga membutuhkan pegetahuan dan strategi yang baik melalui pendekatan manajemen modal manusia atau Human Capital Management.

Faktor penting yang harus di perhatikan oleh pegawai yang efektif, mutlak dibutuhkan intellectual capital. Istilah Intellectual Capital memiliki arti lebih dari sekedar kecerdasan (intellect) yang dimiliki oleh organisasi, dimana Intellectual Capital merupakan sebuah proses ideologis untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi (Bontis dalam Ivan Giovanni Hermanus dan Evelyn, 2013). Intellectual Capital (modal intelektual) adalah proses penciptaan nilai melalui pengetahuan dan informasi yang diaplikasikan pada pekerjaan (Williams dalam Damar Asih Dwi Rachmawati, 2019). Sifat dari Intellectual Capital tidak sama dengan aset yang dikenal pada umumnya karena sifat dari Intellectual Capital adalah tidak berwujud (Marr dan Schiuma dalam Cecilya Gunawan dan Yuliawati Tan, 2010). Intellectual capital memainkan peran penting dalam meningkatkan kemampuan perusahaan atau organisasi dalam menciptakan competitive advantage (keunggulan kompetitif). Salah satu pendekatan yang digunakan dalam penilaian dan pengukuran intangible assest tersebut adalah human capital, relational capital, dan organizational capital yang telah menjadi fokus perhatian dalam berbagai bidang, baik manajemen, teknologi informasi, sosiologi, maupun akuntansi. Munculnya "new economy", yang secara prinsip didorong oleh perkembangan teknologi informasi dan ilmu pengetahuan, juga telah memicu tumbuhnya minat dalam human capital, relational capital, dan organizational capital (Petty dan Guthrie, 2008; Bontis, 2008). Salah satu area yang menarik perhatian baik akademisi maupun praktisi adalah yang terkait dengan kegunaan human capital, relational capital, dan organizational capital sebagai salah satu instrument untuk menentukan nilai organisasi. Hal ini telah menjadi isu yang berkepanjangan, dimana beberapa penulis menyatakan bahwa manajemen dan sistem pelaporan yang telah mapan selama ini secara berkelanjutan kehilangan

relevansinya karena tidak mampu menyajikan informasi yang esensial bagi eksekutif untuk mengelola proses yang berbasis pengetahuan (knowledge-based processes) dan intangible resources (Bornemann dan Leitner, 2002)..

METODE PENELITIAN

Kinerja Pegawai

Hamdani (2008) melakukan penelitian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Variabel penelitian yang digunakan terdiri dari Organisasional capital, budaya organisasi sebagai variable independent, sedangkan variabel dependent adalah pengembangan karier. Hasil pengujian dengan menggunakan model analisis regresi berganda menunjukkan bahwa ada organisasional capital dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

1. Divianto, (2010), penelitian dengan judul Pengaruh Faktor-Faktor Intellectual Capital (Human Capital, Structural Capital Dan Customer Capital) Terhadap Business Performance (Survey Pada Perusahaan Swasta Di Palembang). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor intellectual capital: human capital, modal pelanggan dan modal struktural terhadap kinerja usaha sebagai uji teori dan model Bontis et. Al. (non moneter), dengan perusahaan swasta yang disurvei di kota Palembang. Pentingnya modal intelektual saat ini mengingat perusahaan telah mulai mempertimbangkan modal intelektual untuk membedakan aset-aset perusahaan yang tidak berwujud dan terlahir di mana aset tidak hanya diperoleh dengan mengeluarkan sejumlah uang tetapi juga dapat digunakan dan menghasilkan keuntungan. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 pemilik perusahaan swasta yaitu sektor jasa, dan jasa perdagangan, perdagangan, dan manufaktur. Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas tersebut, ada 2 variabel yang memberikan kontribusi signifikan dan positif terhadap variabel human capital dan modal pelanggan, variabel modal struktural sedangkan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja usaha perusahaan swasta di Kota Palembang.
2. Sundari, (2017), penelitian dengan judul Pengukuran Kinerja Organisasi Dengan Wawasan Tujuan Organisasi. Pengukuran kinerja sangat diperlukan untuk mengevaluasi apakah strategi perusahaan telah dijalankan dengan baik melalui program-programnya dari level strategis sampai ke level operasional. Balanced scorecard merupakan salah satu metode yang banyak digunakan untuk mensinkronkan program dan kegiatan perusahaan dengan visi dan strategi organisasi, meningkatkan komunikasi internal dan eksternal dan memantau kinerja organisasi. Pada prinsipnya, Balanced Scorecard adalah konsep yang merupakan penerjemahan strategi dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan dalam jangka panjang, yang kemudian diukur dan dimonitor secara berkelanjutan. Metode Balanced Scorecard menyediakan metode pengukuran kinerja yang mengkombinasikan pengukuran tradisional yang menggunakan parameter finansial dengan pengukuran yang bersifat non-finansial secara seimbang, dengan menggunakan empat perspektif, yaitu : perspektif finansial, pelanggan, proses bisnis internal, serta pertumbuhan dan pembelajaran.

3. Roos., (2007), penelitian dengan judul Intellectual Capital And Performance Indicators: Taiwanese Healthcare Sector. Tujuan penelitian, sementara perspektif intellectual capital telah banyak diterapkan pada penelitian di industri pengetahuan intensif, perhatian kurang diberikan pada sektor kesehatan. Studi eksplorasi ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana rumah sakit memandang pentingnya modal intelektual dan kinerja di sektor kesehatan. Ini mengidentifikasi unsur dan kepentingan relatif dari modal intelektual dan pengukuran kinerja di industri perawatan kesehatan Taiwan. Desain / metodologi / pendekatan - Penelitian ini dilaksanakan dengan proses pengembangan yang terdiri dari empat tahap: pembangkitan elemen kritis; review ahli dan perseptual penilaian unsur; pengumpulan data; dan analisis data. Studi ini mengembangkan daftar awal dengan elemen IC rinci dan indikator kinerja yang berasal dari tinjauan dan praktik literatur. Kuesioner disempurnakan dengan review ahli. Studi percontohan mengumpulkan data dari 30 manajer kesehatan.

Temuan - Unsur-unsur modal intelektual kritis dan indikator kinerja yang dianggap penting untuk praktik manajemen kinerja di industri rumah sakit Taiwan telah diidentifikasi. Mereka mengungkapkan kepentingan relatif dan peringkat ibu kota manusia, organisasi dan relasional, dan indikator kinerja. Implikasi Praktis - Dengan menggunakan intellectual capital navigator (ICN) dan Plot Effects, studi ini menganalisis transformasi sumber daya dan pengaruh sumber daya antara modal manusia, organisasi dan relasional. Studi ini menyoroti lima isu penting. Organisasi yang maju adalah organisasi yang mampu mencapai tujuan dan sasaran organisasi sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Organisasi yang berhasil mencapai target sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya, dapat pula disebut sebagai organisasi yang mempunyai kinerja yang baik. Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006 : 67). Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai, 2007: 15). Lebih lanjut dikemukakan, jika dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun) karena salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (thing done), pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan moral atau etika.

Adapun yang menjadi alat ukur capaian kinerja organisasi adalah seberapa besar tujuan dan sasaran organisasi mampu menciptakan strategi guna mencapai visi dan misi organisasi (Mulyadi dan Setiawan, 2007:214). Mathis dan Jackson (2008), mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan pegawai. kinerja pegawai yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

1. Kuantitas keluaran
2. Kualitas keluaran
3. Jangka waktu keluaran

4. Kehadiran di tempat kerja
5. Sikap kooperatif

Sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi, untuk berkinerja dengan baik. Kinerja perorangan (individual performance) dengan kinerja lembaga (institutional performance) atau kinerja organisasi (corporate performance) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain, bila kinerja pegawai (individual performance) baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi (corporate performance) juga baik. Kinerja seseorang pegawai akan baik bila ia mempunyai keahlian (skill) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (expectation) masa depan lebih baik (Prawirosentono, 2009).

Pekerjaan hampir selalu memiliki lebih dari satu kriteria pekerjaan atau dimensi. Kriteria pekerjaan adalah faktor yang terpenting dari apa yang dilakukan orang di pekerjaannya. Dalam artian, kriteria pekerjaan menjelaskan apa yang dilakukan orang di pekerjaannya. Oleh karena itu kriteria-kriteria ini penting, kinerja individual dalam pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada, dan hasilnya dikomunikasikan pada setiap pegawai (Mathis dan Jackson, 2008). Kinerja dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung kepada tujuan setiap organisasi (misalnya, untuk profit ataukah untuk customer satisfaction), dan juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri (misalnya, organisasi publik, swasta, bisnis, sosial atau keagamaan). Kinerja sering dihubungkan dengan tingkat produktivitas yang menunjukkan risiko input dan output dalam organisasi, bahkan dapat dilihat dari sudut performansi dengan memberikan penekanan pada nilai efisiensi yang dikaitkan dengan kualitas output yang dihasilkan oleh para pegawai berdasarkan berapa standar yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi yang bersangkutan (Gomes, 2009: 159-160).

Hal yang sama dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2007), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk : a) kuantitas output, b) kualitas output, c) jangka waktu output, d) kehadiran di tempat kerja, e) serta sikap kooperatif.

a. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Untuk dapat melakukan perbaikan dan penyempurnaan terhadap pencapaian kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi, maka hal yang terpenting perlu dipahami, di antaranya adalah faktor - faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat - sifat individu. Oleh karena itu, menurut model partner-lawyer (Donnelly, Gibson and Ivancevich: 2007), lebih lanjut dikemukakan bahwa kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor - faktor : (a) harapan mengenai imbalan; (b) dorongan; (c) kemampuan; kebutuhan dan sifat; (d) persepsi terhadap tugas; (e) imbalan internal dan eksternal; (f) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Dengan demikian, kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu : (1) kemampuan, (2) keinginan dan (3) lingkungan.

Menurut Simamora (dalam Mangkunegara, 2007 :14), dikemukakan bahwa kinerja (performance) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a. Faktor individu yang terdiri atas :
 - 1) Kemampuan dan keahlian
 - 2) Latar belakang
 - 3) Demokrasi
- b. Faktor psikologi yang terdiri atas :
 - 1) Persepsi
 - 2) Attitude
 - 3) Personality
 - 4) Pembelajaran
 - 5) Motivasi
- c. Faktor psikologi yang terdiri atas :
 - 1) Sumber daya
 - 2) Kepemimpinan
 - 3) Penghargaan
 - 4) Struktur
 - 5) Job design

Menurut A. Dale Tittle (dalam Mangkunegara, 2007 : 15), faktor-faktor kinerja terdiri atas faktor internal dan faktor eksternal. Faktor Internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik, disebabkan kemampuan tinggi dan seseorang itu riya pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Mangkunegara (2006 : 67) adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2006 : 67) yang merumuskan bahwa:

- Human Performance = Ability + Motivation
- Motivation = Attitude + Situation
- Ability = Knowledge + Skill

Lebih lanjut dikemukakan bahwa secara psikologi, kemampuan (ability) pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in the right place, the right man on the right job). Sedangkan motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kinerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja

secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikologi (siap secara mental, fisik tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kinerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Kinerja organisasi adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di organisasi tersebut. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor intern dan ekstern organisasi (Payaman 2007: 1).

b. Penilaian kinerja

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia, berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja atau kinerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses keorganisasian pegawai yang bersangkutan. Penilaian kinerja adalah merupakan suatu proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana / program, kebijakan, sasaran, dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi, strategi instansi pemerintah. Proses ini dimaksudkan untuk menilai pencapaian setiap indikator kinerja guna memberikan gambaran tentang keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran. Semua organisasi memiliki sarana-sarana formal dan informal untuk menilai kinerja personilnya. Penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai prosedur apa saja yang meliputi; (1) penetapan standar kerja, (2) penilaian kinerja aktual personal dalam hubungannya dengan standar-standar yang telah ditetapkan organisasi, dan (3) untuk memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi setiap personal tersebut untuk menghilangkan atau menghindari penurunan kinerja sehingga kinerja personal dalam organisasi terus meningkat (Dessler, 2007; 2).

Bagi para pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan, dan potensinya yang padagilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karier organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

1) Langkah-Langkah Penilaian Kinerja

Penilaian prestasi terdiri atas tiga langkah; mendefinisikan pekerjaan, menilai pekerjaan dan menyediakan balikan. Pendefinisian pekerjaan berarti memastikan bahwa Anda dan bawahan Anda bersama-sama sepakat atas hasil-hasil yang diharapkan tercapai oleh bawahan dan standar yang akan digunakan untuk menilai prestasinya. Penilaian prestasi berarti membandingkan antara prestasi aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan dalam langkah pertama; hal ini biasanya mengharuskan adanya pertemuan-pertemuan balikan karena

dalam kesempatan itu dibicarakan prestasi dan kemajuan bawahan dan dalam kesempatan itu juga dirancang rencana pengembangan yang mungkin diperlukan (Dessler, 2007; 513).

Masalah yang menyebabkan terjadi kegagalan dalam penilaian kinerja adalah karena alasan yang paralel antara pendefinisian jabatan, penilaian kinerja dan pemberian umpan balik. Beberapa pemikiran gagal karena bawahan tidak diberitahukan sebelumnya tentang bagaimana sebenarnya yang diharapkan dari mereka dilihat dari segi kinerja yang baik. Penyebab kegagalan yang lain karena masalah dengan formulir atau prosedur yang digunakan untuk secara aktual menilai kinerja seorang penyelia yang lunak, mungkin menilai yang tinggi semua bawahannya misalnya, walaupun banyak yang sesungguhnya tidak memuaskan. Masih ada masalah lain yang muncul selama sisi umpan balik wawancara, yang mencakup argumentasi dan komunikasi yang tidak baik. Dengan demikian, mempertahankan penilaian yang efektif itu dimulai dengan mendefinisikan jabatan dan standarnya (Dessler, 2007; 3). Standar beban kerja membuat lebih mudah untuk menentukan penugasan kerja secara adil. Manajemen harus dapat mengukur suatu pekerjaan untuk dapat menilai apakah seorang pegawai berprestasi secara memadai atau tidak. Apakah seorang bawahan yang sibuk atau menganggur sering kali merupakan suatu ukuran yang buruk terhadap efektivitas. Pegawai yang sibuk mungkin mengerjakan hal-hal yang tidak perlu atau menghabiskan terlalu banyak waktu untuk beberapa tugas dan merugikan orang lain.

Lagi pula, jika dapat ditentukan beban kerja yang adil, seorang pegawai dapat diberi suatu cara untuk mendapatkan uang lebih banyak daripada gaji dasar untuk pekerjaan itu. Secara ideal manajemen seharusnya menyesuaikan quota dan standar dengan keadaan dan memberikan penghargaan khusus kepada pekerjaan yang diperlukan karena masalah yang tidak terduga (menghabiskan waktu ekstra dengan pelanggan karena ketidaksempurnaan suatu periodik misalnya). Pada umumnya manajemen enggan untuk menentukan standar-standar objektif atau ilmiah untuk pekerjaan kantor. Kita akan lebih mengerti keengganan ini setelah melihat betapa sulit proses ini bahkan untuk pekerjaan produksi yang rutin. (Sayles, 2006 ; 400 dan 403).

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Terdapat beberapa tujuan penting dari program penilaian kinerja yang tidak dapat dicapai oleh metode yang lain. Tujuan pokok sistem penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi. Semakin akurat dan sah informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar nilainya bagi organisasi. Kendatipun semua organisasi sama-sama memiliki tujuan utama mendasar tersebut untuk sistem penilaian kinerja mereka, terdapat variasi yang sangat besar dalam penggunaan khusus yang dibuat organisasi atas informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian mereka. Tujuan-tujuan khusus tersebut dapat digolongkan kepada dua bagian besar, (1) evaluasi (evaluation) dan (2) pengembangan (development). Kedua tujuan tersebut tidaklah saling terpisah, tetapi memang secara tidak langsung berbeda dari segi orientasi waktu, metode, dan peran atasan dan bawahan. Penilaian untuk kedua tujuan tersebut haruslah dilaksanakan dalam

konteks program konseling, perencanaan karier, penentuan tujuan dan pemantauan kinerja yang berkelanjutan (Simamora, 2007 ; 423).

Penilaian kinerja disebut juga sebagai penilaian pegawai, evaluasi pegawai, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja dan penilaian hasil pedoman. Penilaian kinerja menurut; Armstrong (2008) adalah sebagai berikut:

1. Ukuran dihubungkan dengan hasil.
2. Hasil harus dapat dikontrol oleh pemilik pekerjaan.
3. Ukuran objektif dan observable.
4. Data harus dapat diukur.
5. Ukuran dapat digunakan di mana pun.

Penilaian kinerja merupakan landasan penilaian kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti perekrutan, seleksi, penempatan, pelatihan, penggajian, dan pengembangan karier. Kegiatan penilaian kinerja sangat erat kaitannya dengan kelangsungan organisasi. Data atau informasi tentang kinerja pegawai terdiri atas tiga kategori (Mathis dan Jackson, 2008).

1. Informasi berdasarkan ciri-ciri seperti kepribadian yang menyenangkan, inisiatif atau kreatifitas dan mungkin sedikit pengaruhnya pada pekerjaan tertentu.
2. Informasi berdasarkan tingkah laku memfokuskan pada perilaku yang spesifik yang mengarah pada keberhasilan pekerjaan. Informan perilaku lebih sulit diidentifikasi dan mempunyai keuntungan yang secara jelas memberikan gambaran akan perilaku apa yang ingin dilihat oleh pihak manajemen.
3. Informasi berdasarkan hasil mempertimbangkan apa yang telah dilakukan pegawai atau apa yang telah dicapai pegawai.

Rahmanto (2008) mengemukakan bahwa sistem penilaian kinerja mempunyai dua elemen pokok, yakni:

1. Spesifikasi pekerjaan yang harus dikerjakan oleh bawahan dan kriteria yang memberikan penjelasan bagaimana kinerja yang baik {good performance} dapat dicapai, sebagai contoh : anggaran operasi, target produksi tertentu dan sebagainya.
2. Adanya mekanisme untuk pengumpulan informasi dan pelaporan mengenai cukup tidaknya perilaku yang terjadi dalam kenyataan dibandingkan dengan kriteria yang berlaku sebagai contoh laporan bulanan manager dibandingkan dengan anggaran dan realisasi kinerja (budgeted and actual performance) atau tingkat produksi dibandingkan dengan angka penunjuk atau meteran suatu mesin.

Penilaian kinerja dapat terjadi dalam dua cara, secara informal dan secara sistematis (Mathis dan Jackson, 2008). Penilaian informal dapat dilaksanakan setiap waktu di mana pihak atasan merasa perlu. Hubungan sehari-hari antara manajer dan pegawai memberikan kesempatan bagi kinerja pegawai untuk dinilai. Penilaian sistematis digunakan ketika kontak antara manajer dan pegawai bersifat formal, dan sistemnya digunakan secara benar dengan melaporkan kesan dan observasi manajerial terhadap kinerja pegawai. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan bagian integral dari proses penilaian yang meliputi : penerapan sasaran kinerja yang spesifik, terukur,

memiliki tingkat perubahan, terbatas waktu, adanya pengarahan dan dukungan atasan. Pegawai bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran dan standar kinerja yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. Peningkatan kinerja pegawai perseorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan.

Human Capital (modal manusia)

Human Capital merupakan lifeblood dalam modal intelektual. Disinilah sumber innovation dan improvement, tetapi merupakan komponen yang sulit untuk diukur. Human capital mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut. Human capital akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya. Modal Manusia atau Human Capital adalah unsur yang paling penting dari Intellectual Capital, karena merupakan daya saing bagi perusahaan (Christa, 2013). Human Capital menjadi sumber daya yang paling penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya ini merupakan sumber daya yang utama dalam proses produksi perusahaan, dimana Human Capital dapat mendukung terciptanya modal struktural (structural capital) dan modal hubungan (relational capital) yang menjadi inti dari kekayaan intelektual (Suhendah, 2012). Human Capital mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut. Human Capital meliputi pengetahuan dari masing-masing individu di suatu organisasi yang ada pada pegawainya (Bontis dkk dalam Suhendah, 2012). Pengetahuan tersebut berasal dari indikator-indikator human capital seperti: personality, skill, experience, commitment, dan education (Divianto, 2010).

Human capital adalah unsur yang sangat penting dari modal intelektual, karena dapat menciptakan daya saing bagi organisasi/perusahaan. Secara operasional didefinisikan sebagai kemampuan yang dimiliki setiap anggota organisasi untuk digunakan dalam proses penciptaan aset intelektual (Sangkala., 2006). Karenanya, human capital memiliki peran sangat urgen sebagai komponen kunci yang mempengaruhi tinggi-rendahnya tingkat kinerja sebuah organisasi/perusahaan. Human capital memiliki daya dorong yang kuat guna perbaikan produktivitas individual karyawan, sekaligus meningkatkan kinerja perusahaan melalui kemampuan sumber daya manusia (SDM) mengkomunikasikan pengetahuan (soft skills), terampil dan profesional dalam bekerja dan mampu membangun nilai relasional berkesinambungan dalam bentuk kemitraan antara perusahaan sebagai stakeholder internal dan pelanggan sebagai stakeholder eksternal (Usup R. C., 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penentuan Karakteristik responden diperlukan dalam penelitian ini, karena menjadi informasi tentang profil ASN pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar . Penelitian dilakukan terhadap 43 responden ASN Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Adapun karakteristik dari 43 responden pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar yang representatif untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden Lebih jelasnya dapat dilihat karakteristik responden yaitu :

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin ASN Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar terdiri dari laki-laki dan perempuan. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel di bawah ini :

Tabel 1
Distribusi responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	27	58,46
Perempuan	16	42,54
Total	43	100%

Sumber : Data diolah, 2020

Tabel 1 di atas menunjukkan terdapat 27 responden (58.46%) dengan jenis kelamin laki-laki adalah yang paling banyak dan 16 orang (42.54%) dengan jenis kelamin perempuan. Dari data ini terlihat bahwa jumlah pegawai laki-laki dan perempuan hampir berimbang, yang berarti bahwa tidak ada dominasi penyebaran pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar .

2. Umur Pegawai

Umur pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar memberikan pengaruh dalam pelaksanaan tugas pokok dan juga terhadap peningkatan kinerja. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 2 di bawah ini :

Tabel 2
Distribusi responden Menurut Umur

Umur (tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
30 – 35	5	9,23
36 – 40	10	26,15
41 – 45	15	30,77
46 – 50	8	18,46

Umur (tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
51 – 55	5	15,38
Total	43	100.00

Sumber : Data diolah, 2020

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa terdapat 5 Orang (9.23%) berumur 30-35 tahun, 10 orang (26.15%) berumur 36-40 tahun, 15 orang (30.77%) berumur 41-45 tahun, 18 orang (18.46%) berumur 46-50 tahun dan 5 orang (15.38%) berumur 51-55 tahun. Dengan demikian mayoritas pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar berada pada umur produktif yaitu antara 30 – 45 tahun. Semakin meningkatnya umur pegawai akan semakin meningkatkan kemampuan bekerja seiring dengan bertambahnya pengalaman kerja.

3. Masa Kerja

Masa kerja pegawai berpengaruh terhadap kemampuan mengerjakan tugas pokok dan fungsi pegawai. Masa kerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini :

Tabel 3
Distribusi responden Berdasarkan masa kerja

Masa kerja	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
< 2 tahun	2	3,08
2 – 5 tahun	10	15,38
5-10 tahun	20	73,85
> 10 tahun	6	7,69
Total	43	100%

Sumber : Data diolah, 2020

Tabel 3 menunjukkan bahwa 3.08% (2 orang) masa kerja kurang dari 2 tahun , 15.38% (10 orang) 2-5 tahun, 73.85% (20 orang) 5-10 tahun dan 7.69% (6 orang) > 10 tahun . Hal ini menunjukkan bahwa dari segi masa kerja sebagian besar responden dianggap mampu untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, ini disebabkan bahwa semakin tinggi golongan pegawai semakin tinggi pula tingkat pendidikan dan pengalamannya.

4. Jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan responden adalah jenjang pendidikan yang telah ditamati oleh ASN Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar . Lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4

Distribusi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
S2	6	9,23
S1/Diploma	26	55,38
SMA	7	27,69
SMP	4	4,61
Jumlah	43	100,00

Sumber : Data diolah, 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa jenjang pendidikan pegawai Magister (S2) sebanyak 6 orang (9,23%), Strata Satu (S1)/Diploma sebanyak 26 orang (55,38%), SMA sebanyak 7 orang (32,69%), SMP sebanyak 3 orang (4,61%). Dengan demikian dari segi keilmuan mayoritas pegawai telah memiliki pengetahuan dan kemampuan yang memadai. Suatu proses pendidikan akan sangat mempengaruhi peningkatan kualitas sumberdaya manusia.

Deskripsi data hasil penelitian memberikan gambaran mengenai distribusi data baik berupa tabel frekuensi, ukuran pemusatan dan ukuran penyebaran. Hasil perhitungan statistik deskriptif secara lengkap dapat dilihat pada Lampiran. Adapun masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Human capital

Deskripsi human capital didasarkan pada 3 indikator yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap ke 3 indikator tentang human capital dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5
Deskripsi Responden Terhadap human capital

Indikator		Kriteria Penilaian					Total	Rata-rata
		Sangat Tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah		
Education	X1_1	5 (7.7%)	25 (56.9%)	13 (35.4%)	0	0	43 (100%)	3.79
Skill	X1_2	10 (35.4%)	30 (55.4%)	3 (9.2%)	0	0	43 (100%)	4.28
Experience	X1_3	10 (35.4%)	27 (46.2%)	6 (18.5%)	0	0	43 (100%)	4.17
Rata-rata human capital								4.08

Berdasarkan tabel 5, maka dapat disimpulkan bahwa human capital pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar termasuk dalam kategori tinggi dengan rata-rata 4,08, hal ini didukung education dengan rata-rata 3,79 skill dengan rata-rata 4,28 dan eksperience sebesar 4.17.

2. Relational capital

Deskripsi relational capital didasarkan pada 3 indikator yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap ke 3 indikator tentang relational capital dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6
Deskripsi Responden Terhadap relational capital

Indikator		Kriteria Penilaian					Total	Rata-rata
		Sangat Baik	Baik	Cukup baik	Kurang baik	Tidak baik		
Stakeholder relation	X2_1	17 (38.5%)	23 (49.2%)	3 (12.3%)	0	0	43 (100%)	4.26
Distribution Chanel	X2_2	20 (43.0%)	15 (35.4%)	8 (21.5%)	0	0	43 (100%)	4.23
Social networks	X2_3	15 (32.8%)	20 (35.4%)	7 (29.2%)	1 (1.5%)	0	43 (100%)	4.01
Rata-rata relational capital								4.17

Berdasarkan tabel 6, maka dapat disimpulkan bahwa relational capital pada Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar termasuk dalam kategori baik dengan rata-rata 4.17, hal ini didukung stakeholder relation dengan rata-rata 4,26, distribution chanel dengan rata-rata 4,23 (baik) dan social networks sebesar 4.01.

3. Kinerja Pegawai

Deskripsi kinerja pegawai didasarkan pada 3 indikator yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap ke 3 indikator tentang kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 8 berikut:

Tabel 8
Deskripsi Responden Terhadap Kinerja Pegawai

Indikator		Kriteria Penilaian					Total	Rata-rata
		Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tidak Baik		
Mutu pekerjaan	Y_1	13 (27.7%)	20 (46.8%)	10 (25.5%)	0	0	43 (100%)	3.94
Jumlah pekerjaan	Y_2	15 (42.6%)	26 (55.3%)	2 (2.1%)	0	0	43 (100%)	4.52
Ketepatan waktu	Y_3	10 (29.8%)	18 (38.3%)	12 (25.5%)	3 (6.4%)		43 (100%)	3.86
Rata-rata kinerja pegawai								4,11

Berdasarkan tabel 8, maka dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai pada kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar termasuk dalam kategori baik dengan rata-rata 4.11, hal ini didukung kualitas pekerjaan yang umumnya baik (3.94), jumlah pekerjaan yang dikerjakan melebihi standar (4.52) dan ketepatan waktu pekerjaan umumnya baik (3.86).

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

- 1) Hasil uji validitas instrumen variabel *Human capital*(X_1)
 Dari 3 instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-22), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig. } r_{\text{hit}} < \alpha 0.05$) atau r hitung $> 0,30$.
- 2) Hasil uji validitas instrumen variabel *relational capital*(X_2)
 Dari 3 instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-22), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig. } r_{\text{hit}} < \alpha 0.05$) atau r hitung $> 0,30$
- 3) Hasil uji validitas instrumen variabel *Organizational capital*(X_3)
 Dari 3 instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-22), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig. } r_{\text{hit}} < \alpha 0.05$) atau r hitung $> 0,30$
- 4) Hasil uji validitas instrumen variabel Kinerja Pegawai (Y)
 Dari 3 instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-22), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig. } r_{\text{hit}} < \alpha 0.05$) atau r hitung $> 0,30$, dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 9
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

No.	r hit	Sig	r tabel	Ket
<i>Human capital</i> (X_1)				
1	0.557	0.000	0.30	Valid
2	0.632	0.000	0.30	Valid
3	0.698	0.000	0.30	Valid
<i>Relational capital</i> (X_2)				
1	0.414	0.000	0.30	Valid
2	0.660	0.000	0.30	Valid
3	0.537	0.000	0.30	Valid
Kinerja Pegawai (Y)				
1	0.444	0.000	0.30	Valid
2	0.558	0.000	0.30	Valid
3	0.772	0.000	0.30	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi instrumen. Semua instrumen dikatakan reliabel atau mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi, jika instrumen tersebut memberikan hasil yang tetap. Ini berarti bahwa instrumen dikatakan reliabel apabila diujicobakan pada subyek lain dan dalam waktu yang lain pula akan mempunyai hasil yang sama. Hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 9 berikut :

Tabel 10
Hasil Uji Reliabilitas

No. Item	Variabel	Nilai Alfa Crombach's	Ket
1	<i>Human capital</i> (X ₁)	0.622	Reliabel
2	<i>Relational capital</i> (X ₂)	0.760	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0.701	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan perhitungan hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dengan menggunakan Program SPSS Versi 22 menunjukkan bahwa semua variabel reliabel, karena nilai alfa crombachnya melebihi dari 0,60.

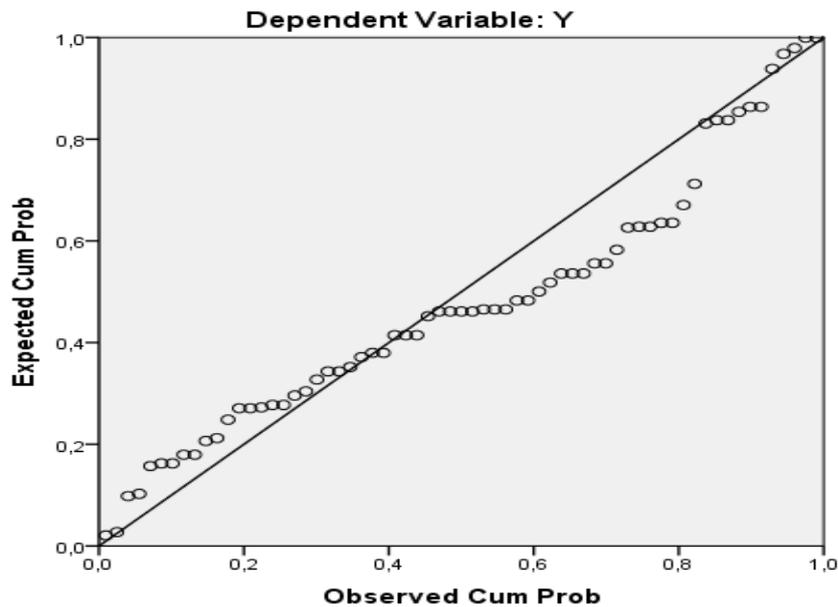
c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Cara mendeteksi normalitas dilakukan dengan cara yaitu dengan analisis grafik. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal (Ghozali, 2006). Uji normalitas data dapat dilihat pada Gambar 1.

Gambar 1

Uji Normalitas Data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

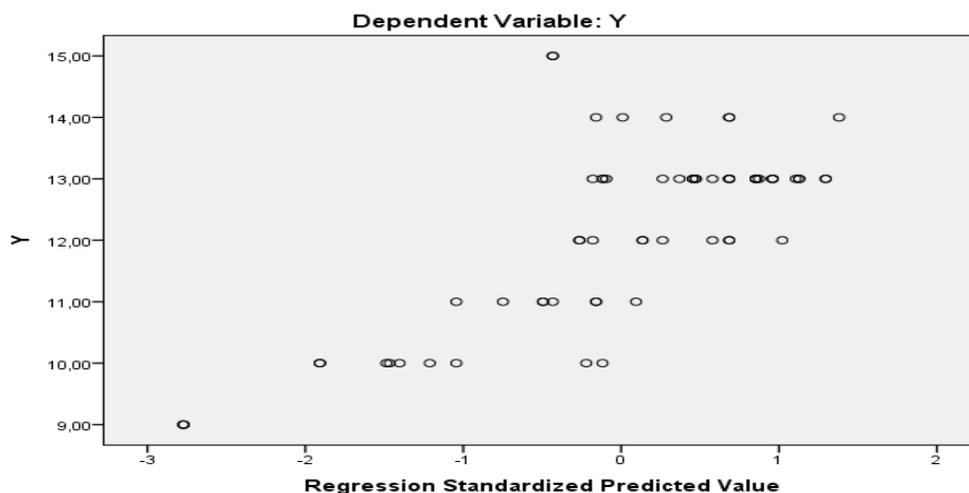


Dengan melihat tampilan grafik Normal P-Plot dapat disimpulkan bahwa pola distribusi data mendekati normal. Hal tersebut terlihat dari sebaran titik-titik pada grafik mendekati garis diagonal.

d. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada akuntan dengan menggunakan uji glejser ditunjukkan pada Gambar 2 di bawah ini.

Gambar 2.
Hasil Uji Glejser
Scatterplot



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser diperoleh hasil nilai Sig > 0,05. Karena nilai Sig > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dan hasil uji dapat dilanjutkan.

Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11
Hasil Regresi Berganda

Model	B	T	P (sig)
Constant	0,597	0,289	0.006
Human capital(X ₁)	0,303	2,048	0.047
Relational capital(X ₂)	0,166	1,027	0.311

Sumber : Data diolah, 2020

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = 0,597 + 0,303X_1 + 0,166X_2$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 0,597 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi Human capital, dan struktur capital nilainya tetap/konstan, maka kinerja ASN Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar mempunyai nilai sebesar 0,646
2. Nilai koefisien regresi Human Capital (X₁) sebesar 0,303 berarti ada pengaruh positif human capital terhadap kinerja ASN pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar sebesar 0,303 sehingga apabila skor human capital naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja ASN pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar sebesar 0,303 poin.
3. Nilai koefisien regresi Struktur Capital (X₂) sebesar 0,166 berarti ada pengaruh positif struktur capital terhadap kinerja ASN pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar sebesar 0,259 sehingga apabila skor Struktur capital naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar sebesar 0,259 poin.

2. Uji Statistik

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan statistik t dan statistik F. Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen. Uji statistik F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan yaitu secara bersama-sama apakah variabel independen (*human capital*, *relational capital* dan *organizational capital*) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen.

a. Uji F (Uji Simultan)

Pada tabel 12 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel pelatihan, pendidikan dan hubungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 12
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	74,139	2	37,069	32,333	,009
Residual	24,837	40	,621		
Total	28,977	42			

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 12, didapatkan nilai F statistik sebesar 32,333 dengan nilai signifikansi 0,009 lebih kecil dari 0,09, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara *human capital*, *relational capital*, terhadap kinerja ASN pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar .

b. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (*human capital*, *relational capital*, dan *organizational capital* kerja) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja ASN pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Tabel 13
Hasil Uji Parsial

Model	B	T	P (sig)
Constant	0,597	0,289	0.006
<i>Human capital</i> (X ₁)	0,303	2,048	0.047
<i>Relational capital</i> (X ₂)	0,166	1,027	0.311

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 13 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh human capital terhadap kinerja ASN pada pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,047 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya human capital berpengaruh positif terhadap kinerja ASN . pada pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar.
2. Pengaruh relational capital terhadap kinerja ASN pada pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,311 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya relational capital berpengaruh positif terhadap kinerja ASN . pada pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar.

3. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R² yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Menurut ahli dalam Ghozali (2006) menganjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R² untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya. Hal ini dikarenakan nilai adjusted R² dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Hasil perhitungan koefisien determinasi (R²) pada pada Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar dapat dilihat pada Tabel 14 berikut:

Tabel 14
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852	.766	.744	0.992

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

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 14 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) pada sebesar 0,766, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh human capital(X1), relational capital(X2), terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,766 atau 76.6% variansi kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh pengaruh human capital (X1), relational capital (X2). Sedangkan sisanya 23,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Model	B	T	P (sig)
Constant	0,597	0,289	0.006
<i>Human capital</i> (X ₁)	0,303	2,048	0.047
<i>Relational capital</i> (X ₂)	0,166	1,027	0.311

1. Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh *human capital* terhadap kinerja ASN pada pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *human capital* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. pada pada Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar. *Human Capital* merupakan *lifeblood* dalam modal intelektual. Disinilah sumber *innovation* dan *improvement*, merupakan komponen yang sulit untuk diukur. *Human capital* mencerminkan kemampuan kolektif organisasi untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. *Human capital* akan meningkat jika organisasi mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya. Modal Manusia atau *Human Capital* adalah unsur yang paling penting dari *Intellectual Capital*, karena merupakan daya saing bagi organisasi (Christa, 2013). *Human Capital* menjadi sumber daya yang paling penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya ini merupakan sumber daya yang utama dalam proses produksi organisasi, dimana *Human Capital* dapat mendukung terciptanya modal struktural (*structural capital*) dan modal hubungan (*relational capital*) yang menjadi inti dari kekayaan intelektual (Suhendah, 2012). *Human Capital* mencerminkan kemampuan kolektif organisasi untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut.

Human Capital meliputi pengetahuan dari masing-masing individu di suatu organisasi yang ada pada pegawainya (Bontis dkk dalam Suhendah, 2012). Pengetahuan tersebut berasal dari indikator-indikator *human capital* seperti: *personality, skill, experience, commitment, dan education* (Divianto, 2010). *Human capital* adalah unsur yang sangat penting dari modal intelektual, karena dapat menciptakan daya saing bagi organisasi/organisasi. Secara operasional didefinisikan sebagai kemampuan yang dimiliki setiap anggota organisasi untuk digunakan dalam proses penciptaan aset intelektual (Sangkala., 2006). Karenanya, *human capital* memiliki peran sangat urgen sebagai komponen kunci yang mempengaruhi tinggi-rendahnya tingkat kinerja sebuah organisasi/organisasi. *Human capital* memiliki daya dorong yang kuat guna perbaikan produktivitas individual karyawan, sekaligus meningkatkan kinerja organisasi melalui kemampuan sumber daya manusia (SDM) mengkomunikasikan pengetahuan (*soft skills*), terampil dan profesional dalam bekerja dan mampu membangun nilai relasional berkesinambungan dalam bentuk kemitraan antara organisasi sebagai

stakeholder internal dan pelanggan sebagai *stakeholder* eksternal (Usup R. C., 2011).

2. Pengaruh Structur Capital terhadap Kinerja

Pengaruh struktur capital terhadap kinerja Pemuda dan Olahraga pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,311 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya struktur capital berpengaruh positif terhadap kinerja ASN . pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar. Structural Capital merupakan kemampuan organisasi atau organisasi dalam memenuhi proses rutinitas organisasi dan strukturnya yang mendukung usaha karyawan untuk menghasilkan kinerja intelektual yang optimal serta kinerja bisnis secara keseluruhan. Structural Capital adalah sarana dan prasarana yang mendukung karyawan untuk menciptakan kinerja yang optimum, meliputi kemampuan organisasi menjangkau pasar, hardware, software, database, struktur organisasi, patent, trademark, dan segala kemampuan organisasi untuk mendukung produktivitas karyawan (Bontis dalam Suhendah, 2012).

Structural Capital sebagai mediator dan fasilitator pemberdayaan human capital melalui sebuah proses transformasi pengetahuan-pengetahuan nilai (value creation) yang memiliki kemampuan signifikan mempengaruhi peningkatan kinerja individual karyawan sehingga mampu mencapai kinerja efektif, dengan asumsi bahwa ketersediaan infrastruktur dan pembiayaan mendukung (Christa, 2013). Apabila seseorang memiliki tingkat intelektualitas yang tinggi, namun organisasi memiliki sistem dan prosedur yang buruk maka modal intelektual yang dimiliki secara keseluruhan tidak dapat mencapai kinerja secara optimal dan potensi yang ada tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal, sedangkan sebuah organisasi dengan modal struktural yang kuat akan memiliki budaya yang mendukung dan memungkinkan individu untuk mencoba banyak hal, juga untuk gagal, belajar dan untuk mencobanya lagi (Bontis dalam Hariyanto dan Hermawan, 2015).

Adapun indikator-indikator structural capital yang terdiri dari: management processes, information-technology system, organization routines, corporate procedure, dan corporate culture (IFAC dan CIMA dalam Hariyanto dan Hermawan, 2015). Structural capital adalah bagian penting lainnya dari komponen utama modal intelektual (IC), karena memberi kemungkinan kepada human capital (SDM strategik) untuk lebih produktif, lebih inovatif dan lebih cerdas dalam mengkreasi nilai sebagai kompetensi inti bagi organisasi atau organisasi. Secara operasional structural capital didefinisikan sebagai kemampuan sumber daya internal (fisik) yang dimiliki organisasi, memfasilitasi aktivitas prosestransformasi pengetahuan individual karyawan dalam proses penciptaan nilai. Structural capital sebagai mediator dan fasilitator pemberdayaan human capital (SDM strategik) melalui sebuah proses transformasi pengetahuan-penciptaan nilai (value creation), memiliki kemampuan signifikan mempengaruhi peningkatan kinerja individual karyawan (SDMS) sehingga mampu mencapai kinerja efektif, dengan asumsi bahwa ketersediaan infrastruktur dan pembiayaan mendukung (Usup R. C., 2011).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Secara parsial human capital dan structur capital berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar . Ini berarti bahwa semakin baik human capital, dan structur capital, maka akan semakin meningkatkan kinerja ASN pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel human capital(X1), dan structur capital capital(X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) yang berarti bahwa peningkatan human capital, structur capital, mempengaruhi peningkatan kinerja ASN pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Takalar..

DAFTAR PUSTAKA

- Belkaoui, A.R. 2009. Intellectual Capital and Firm Performances of US Multinational Firms: A Study of The Resource-Based and Stakeholder Views, *Journal of Intellectual Capital*, vol. 4 iss: 2, h. 215-226.
- Bontis, N. (2001). Assessing knowledge assets: a review of the models used to measure intellectual capital. *International Journal of Technology Management*. Vol. 3 No. 1. pp. 41-60.
- Bontis, N., Keow, W.C.C., Richardson, S.(2010). Intellectual capital and business performance in Malaysian industries. *Journal of Intellectual Capital*. Vol. 1 No. 1. pp. 85-100.
- Christa, Usup Riassy., 2013, Peran human capital dan structural capital Dalam meningkatkan kinerja organisasi (suatu kajian konseptual), *JSM (Jurnal Sains Manajemen)* ISSN : 2302-1411 Program Magister Sains Manajemen UNPAR, Volume I, Nomor 1, April.
- Divianto., 2010, Pengaruh Faktor-Faktor Intellectual Capital (Human Capital, Structural Capital Dan Customer Capital) Terhadap Business Performance (Survey pada Perusahaan Swasta di Palembang). *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis – ISSN: 2085-1375 Edisi Ke-IV, Nopember*.
- Edvinsson, L., and Malone, M.S. (2010). “Intellectual Capital: Realizing Your Company”’s True Value by founding it Hidden Brainpower. New York: Harper Business.
- Gibson, James, John Ivancevich & James H. Donnelly.2006. *Organization Behavior – Structure-Process* .12th Edition. Boston: Erwin Homewood.
- Hariyanto, Wiwit., dan Hermawan, Sigit., “Pengaruh Intellectual Capital terhadap Business Performance dan Competitive Advantage pada Perusahaan Farmasi di Jawa Timur.” (2015).
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. n.p: Bumi Aksara. 2012.
- Hitt, Michael A., R. Duane Ireland., H. Rrobert E. (2007). *Konsep Manajemen Strategis Daya Saing & Globalisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2009. *Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan No. 19*. Salemba Empat. Jakarta.

- Jogiyanto, H. M. 2010. Teori Portofolio dan Analisis Investasi. Edisi Ketiga: BPFE. Yogyakarta.
- Jogiyanto, HM. 2008. Pedoman Survey Kuesioner. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Jurnal Akuntansi & Keuangan Vol 5 2009 – Universitas Kristen Petra Jakarta – Indonesia.
- Luthans, Fred. 2005. Organizational Behavior. 10th. International Edition. Management Series. New York: McGraw-Hill.
- Malone, Michael S. (2010). "New Metrics For A New Age: Two Experts Want This In Your Next Annual Report", Forbes ASAP, April 7, page 40 – 41.
- Mayo, A., 2010. "The Role of Employee Development in The Growth of Intellectual Capital", Personal Review, Vol. 29, No. 4. <http://www.emerald-library.com>.
- Peng, Tzu-Ju Ann., Pike, Stephen., and Roos, Go-ran., 2007, Intellectual capital and performance indicators: Taiwanese healthcare sector, Journal of Intellectual Capital Vol. 8 No. 3, pp. 538-556, Emerald Group Publishing Limited 1469-1930.
- Purba, Sukarman. "Pengaruh Budaya Organisasi, Modal Intelektual, dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pemimpin Jurusan di Universitas Negeri Medan." Kinerja, vol.13 no.2 (2009)
- Pulic, A. 1998. Basic Information on VAIC™. Diambil dari www.vaic-on.net. 09 September 2011 6 (09:22).
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. 2009. Organizational Behavior. 13th Edition. Pearson International Edition. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Ramanda, Yuli dan Bustari, Muchtar. "Pengaruh Human Capital, Relational Capital, dan Organizational Capital terhadap Kinerja Pegawai." (2014).
2010. "VAIC—An Accounting Tool for IC Management". International Journal of Technology Management. Vol. 20: 5.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan ke-10. Alfabeta. Bandung.
- Sulistiyani, A.T. dan Rosidah. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sullivan Jr., P.H. and P.H. Sullivan Sr. 2010. Valuing intangible companies, an intellectual capital approach. Journal of Intellectual Capital. Vol. 1 No. 4. pp. 328-340.
- Sveiby, K.E. (2001). Method for measuring intangible assets. Available online at: www.sveiby.com/articles.
- Sawarjuwono, T dan A.P. Kadir. 2009 Intellectual Capital: Perlakuan, Pengukuran dan Pelaporan Sebuah Library Research. Jurnal Akuntansi dan Keuangan. Vol.5 (1): 31-51.
- Sulistiyani, A.T. dan Rosidah. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sundari, Sri, 2017, Pengukuran Kinerja Organisasi Dengan Wawasan Tujuan Organisasi, Proceeding National Conference on Applied Business ISBN: 978-602-19568-8-5.
- Stewart, T.A. (1998). Intellectual Capital "Modal Intelektual Kekayaan Baru Organisasi", Jakarta: PT. Elekmedia Komputindo.
- Sullivan, P. H. (2010). "A Brief History Of The Intellectual Capital Movement", <http://www.brookings.org/es/research/projects/intangibles/icexsum.pdf> fruch_luv.
- Sangkala (2006). Intellectual Capital Management: Strategi Baru Membangun Daya Saing Perusahaan. Edisi Pertama, Penerbit Ikatan Penerbit Indonesia DKI Jakarta. ISBN: 979-3274-29-8.
- Siagian, Sondang.P. 2008. Teori Budaya Organisasi. Jakarta: PT. Rhineka Cipta

- Stewart, Thomas A. 2010. Intellectual Capital : The New Wealth of Organization (on-line) Available [http:// www.fastcompany.com](http://www.fastcompany.com).
- Sawarjuwono, Tjiptohadi; Prihatin, Agustine Kadir. 2009. "Intellectual Capital : Perlakuan, Pengukuran dan Pelaporan (sebuah Library Research)". 31
- Suhendah, Rousilita. "Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Profitabilitas: Produktivitas dan Penilaian Pasar Pada Perusahaan yang Go Public di Indonesia pada tahun 2005-2007." (2009).
- Ulum, I. 2008. Intellectual Capital Performance Sektor Perbankan di Indonesia. Prosiding Simposium Nasional Akuntansi XI. Pontianak
- Barney, J. 1991. Firm Resource and Sustained Competitive Advantage. The Journal of Management, Vol. 171: 99-120.
- Belkaoui, A.R. 2003. Intellectual Capital and Firm Performances of US Multinational Firms: A Study of The Resource-Based and Stakeholder Views, Journal of Intellectual Capital, vol. 4 iss: 2, h. 215-226.
- Bontis, N. (2001). Assessing knowledge assets: a review of the models used to measure intellectual capital. International Journal of Technology Management. Vol. 3 No. 1. pp. 41-60.
- Bontis, N., Keow, W.C.C., Richardson, S.(2000). Intellectual capital and business performance in Malaysian industries. Journal of Intellectual Capital. Vol. 1 No. 1. pp. 85-100.
- Christa, Usup Riassy., 2013, Peran human capital dan structural capital Dalam meningkatkan kinerja organisasi (suatu kajian konseptual), JSM (Jurnal Sains Manajemen) ISSN : 2302-1411 Program Magister Sains Manajemen UNPAR, Volume I, Nomor 1, April.
- Divianto., 2010, Pengaruh Faktor-Faktor Intellectual Capital (Human Capital, Structural Capital Dan Customer Capital) Terhadap Business Performance (Survey pada Organisasi Swasta di Palembang). Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis – ISSN: 2085-1375 Edisi Ke-IV, Nopember.
- Edvinsson, L., and Malone, M.S. (1997). "Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by founding it Hidden Brainpower. New York: Harper Business.
- Gibson, James, John Ivancevich & James H. Donnelly. 2006. Organization Behavior – Structure-Process .12th Edition. Boston: Erwin Homewood.
- Hariyanto, Wiwit., dan Hermawan, Sigit., "Pengaruh Intellectual Capital terhadap Business Performance dan Competitive Advantage pada Organisasi Farmasi di Jawa Timur." (2015).
- Hasibuan, Malayu. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. n.p: Bumi Aksara. 2012.
- Hitt, Michael A., R. Duane Ireland., H. Rrobert E. (2007). Konsep Manajemen Strategis Daya Saing & Globalisasi. Salemba Empat, Jakarta.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2009. Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan No. 19. Salemba Empat. Jakarta.
- Jogiyanto, H. M. 2010. Teori Portofolio dan Analisis Investasi. Edisi Ketiga: BPFE. Yogyakarta.
- Jogiyanto, HM. 2008. Pedoman Survey Kuesioner. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Jurnal Akuntansi & Keuangan Vol 5 2003 – Universitas Kristen Petra Jakarta – Indonesia.

- Luthans, Fred. 2005. *Organizational Behavior*. 10th. International Edition. Management Series. New York: McGraw-Hill.
- Malone, Michael S. (1997). "New Metrics For A New Age: Two Experts Want This In Your Next Annual Report", *Forbes ASAP*, April 7, page 40 – 41.
- Mayo, A., 2000. "The Role of Employee Development in The Growth of Intellectual Capital", *Personal Review*, Vol. 29, No. 4. <http://www.emerald-library.com>.
- Peng, Tzu-Ju Ann., Pike, Stephen., and Roos, Go-ran., 2007, Intellectual capital and performance indicators: Taiwanese healthcare sector, *Journal of Intellectual Capital* Vol. 8 No. 3, pp. 538-556, Emerald Group Publishing Limited 1469-1930.
- Purba, Sukarman. "Pengaruh Budaya Organisasi, Modal Intelektual, dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pemimpin Jurusan di Universitas Negeri Medan." *Kinerja*, vol.13 no.2 (2009)
- Pulic, A. 1998. Basic Information on VAIC™. Diambil dari www.vaic-on.net. 09 September 20116 (09:22).
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior*. 13th Edition. Pearson International Edition. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Ramanda, Yuli dan Bustari, Muchtar. "Pengaruh Human Capital, Relational Capital, dan Organizational Capital terhadap Kinerja Pegawai." (2014). 2000. "VAIC—An Accounting Tool for IC Management". *International Journal of Technology Management*. Vol. 20: 5.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-10. Alfabeta. Bandung.
- Sulistiyani, A.T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sullivan Jr., P.H. and P.H. Sullivan Sr. 2000. Valuing intangible companies, an intellectual capital approach. *Journal of Intellectual Capital*. Vol. 1 No. 4. pp. 328-340.
- Sveiby, K.E. (2001). Method for measuring intangible assets. Available online at: www.sveiby.com/articles.
- Sawarjuwono, T dan A.P. Kadir. 2003 *Intellectual Capital: Perlakuan, Pengukuran dan Pelaporan Sebuah Library Research*. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. Vol.5 (1): 31-51.
- Sulistiyani, A.T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sundari, Sri, 2017, *Pengukuran Kinerja Organisasi Dengan Wawasan Tujuan Organisasi*, Proceeding National Conference on Applied Business ISBN: 978-602-19568-8-5.
- Stewart, T.A. (1998). *Intellectual Capital "Modal Intelektual Kekayaan Baru Organisasi"*, Jakarta: PT. Elekmedia Komputindo.
- Sullivan, P. H. (2000). "A Brief History Of The Intellectual Capital Movement", <http://www.brookings.org/es/research/projects/intangibles/icexsum.pdf> fruch_luv.