

PENGARUH HUMAN CAPITAL DAN EMOTIONAL CAPITAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BUPATI KABUPATEN MAMUJU UTARA

Ningsih¹, Abd Rahman², Muhammad Yasin³, Zulfikar J Djalang⁴,
Firza Umar Salim⁵ Kamal⁶, Abdul Wahab⁷,
(Dosen Universitas Alkhairaat)

Munawati

(Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat)

ABSTRAK

Penelitian ini mengungkapkan pengaruh *Human Capital* dan *Emotional Capital* berpengaruh serempak Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Mamuju Utara. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini Untuk mengetahui Pengaruh *Human Capital* dan *Emotional Capital* berpengaruh serempak Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Mamuju Utara. Metode yang digunakan Peneliti bersifat Deskriptif dengan alat bantu koesioner terhadap 60 responden. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa melihat pengaruh variabel *human capital* dan *emotional capital* terhadap kinerja pegawai sebesar 0,628 atau 62,8% artinya pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Sedangkan sisanya 37,2% adalah pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Human Capital*, *Emotional Capital* dan Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Suatu organisasi atau instansi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya organisasi adalah sumber daya manusia (pegawai). Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi.

Munculnya pandangan bahwa pengetahuan sebagai sumber daya perusahaan yang sangat strategis didasari kenyataan bahwa pengetahuan dapat digunakan untuk mengembangkan daya saing organisasi karena bernilai langka, sukar ditiru oleh para pesaing dan tidak dapat digantikan oleh jenis sumber daya yang lain. Menurut Mayo (2000; 20) mengukur kinerja organisasi dari

perspektif keuangan sangatlah akurat tetapi sebenarnya yang akan menjadi dasar penggerak nilai dari keuangan tersebut adalah sumber daya manusia (*human capital*) dengan segala pengetahuan, ide, dan inovasi yang dimilikinya. Selain itu, *human capital* merupakan inti dari suatu organisasi. organisasi terdiri dari individu-individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi tidak akan berjalan jika tidak ada individu di dalamnya.

Walaupun sumber daya manusia atau *human capital* dapat mendorong daya saing organisasi, namun sayang sekali di banyak organisasi sumber daya manusia masih jarang mendapat perhatian utama. Banyak para pemimpin organisasi atau instansi kurang menyadari bahwa keuntungan yang diperoleh organisasi sebenarnya berasal dari *human capital*, hal ini disebabkan aktivitas perusahaan lebih dilihat dari perspektif bisnis semata. Para pemimpin

instansi/organisasi tidak melihat organisasinya sebagai sebuah unit dari aset usahanya yang berisi pengetahuan dan ketrampilan yang unik, atau seperangkat keunikan dari aset usahanya yang dapat membedakan produk atau jasa dari pesaingnya.

Selain itu pula Orang yang memiliki modal emosional (*emotional capital*) yang tinggi memiliki sikap positif di dalam menjalani kehidupan. Dia memiliki pikiran positif (*positive thinking*) dalam menilai sebuah fenomena kehidupan betapapun buruknya fenomena tersebut di mata orang lain. Ketika menghadapi perbedaan pendapat, orang yang memiliki modal emosional (*emotional capital*) yang baik akan menyikapinya dengan positif, sehingga diperoleh manfaat yang besar bagi pengembangan diri, atau pengembangan sebuah konsep. Modal intelektual akan berkembang atau terhambat perkembangannya sangat ditentukan oleh modal emosional.

Pada Kantor Bupati Kabupaten Mamuju Utara persoalan *human capital* dan *emotional capital* menjadi hal penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawainya dalam bekerja karena dapat menunjukkan sumberdaya manusia yang berkualitas kerja serta memiliki tanggungjawab dalam menyelesaikan program kerja sesuai tujuannya. Namun kenyataannya bahwa pegawai Kantor Bupati Kabupaten Mamuju Utara masih banyak kurang termotivasi secara individual maupun kerjasama dalam team kerja tercermin dari sumber daya manusia yang kurang kompetensi kurang memiliki pemahaman terhadap bidang kerjanya dan hal ini mengakibatkan banyak program kerja kantor bupati mamuju utara yang dikerjakan tidak sesuai harapan pimpinan serta tujuan program tersebut. Selain itu pula banyaknya pegawai belum memahami tentang pelayanan prima bagi masyarakat sehingga setiap masyarakat yang melakukan urusan di kantor bupati tersebut harus mengalami kekecewaan atas lambatnya

kinerja pegawai serta para pegawai tidak mampu mengendalikan sikap emosionalnya dalam melakukan pelayanan terhadap masyarakat mamuju utara.

Berdasarkan uraian di atas, menjelaskan bahwa *human capital* dan *emotional capital* berhubungan erat dengan kinerja pegawai, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengambil judul: “Pengaruh *Human Capital* dan *Emotional Capital* Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Mamuju Utara”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *human capital* dan *emotional capital* berpengaruh serempak terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Kabupaten Mamuju Utara?
2. Apakah *human capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Kabupaten Mamuju Utara?
3. Apakah *emotional capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Kabupaten Mamuju Utara?

Landasan Teori

Human capital merupakan kombinasi dari pengetahuan, ketrampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Pembentukan nilai tambah yang dikontribusikan oleh *human capital* dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan *sustainable revenue* di masa akan datang bagi suatu organisasi (Rachmawati, 2004; 67).

Menurut Totanan (2004; 70) sebuah perusahaan akan memiliki kinerja yang berbeda pada pengelolaan orang yang berbeda, artinya manusia yang berbeda dalam mengelola *asset* yang sama akan menghasilkan nilai tambah yang berbeda. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *tangible asset* yang dimiliki perusahaan bersifat pasif tanpa sumber daya manusia yang dapat

mengelola dan menciptakan nilai bagi suatu perusahaan.

Menurut Mayo (2000; 23) individual *capability* meliputi lima kriteria, yaitu: 1) Personal *capabilities*, yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dari dalam dirinya sendiri, meliputi penampilan, pikiran, tindakan, dan perasaannya, 2) *Professional and technical know-how*, yaitu setiap situasi dan kondisi serta adanya kemauan untuk melakukan *transfer knowledge* dari yang senior ke junior, 3) *Experience*, yaitu seseorang yang berkompoten dan memiliki pengalaman, 4) *The Individual Capability Individual Motivation The Organization Climate Workgrup Effectiveness Leadership network and range of personal contacts*, yaitu seseorang dikatakan berkompoten apabila memiliki jaringan atau koneksi yang luas dengan siapa saja terutama orang-orang yang berhubungan dengan profesinya, 5) *The value and attitudes that influence actions*, yaitu nilai dan sikap akan mempengaruhi tindakannya di dalam lingkungan kerja seperti memiliki kestabilan emosi, ramah dapat bersosialisasi, dan tegas.

Menurut Dharma (2004; 45) human capital merupakan akumulasi kapabilitas, kapasitas dan peluang yang dimiliki anggota organisasi. Kapabilitas adalah kemampuan anggota organisasi untuk melakukan sesuatu baik yang bersifat kapasitas maupun peluang guna meraih tujuan yang diinginkan. Kapasitas lebih tertuju pada apa yang dapat dilakukan oleh anggota organisasi, sedangkan peluang lebih pada pilihan yang tersedia bagi anggota organisasi untuk mendapatkan penghargaan-penghargaan personal termasuk gaji, bonus dan sebagainya akibat dari penggunaan kapasitasnya, sehingga kapabilitas diformulasikan sebagai kapasitas peluang. Apa yang dapat dihasilkan oleh manusia sesungguhnya tidak terlepas dari modal yang dimilikinya seperti pengetahuan, keahlian dan berbagai nilai lainnya yang memungkinkan bergerak modal

finansial dan fisik. Modal-modal tersebut merupakan modal manusia (*human capital*) yang harus terus dikreasi demi terciptanya inovasi. Sedangkan kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja auditor baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok (Mangkunegara 2005 dalam Trisnaningsih 2007; 44).

Menurut Mayo (2000; 25), budaya organisasi adalah faktor yang sangat penting dalam menciptakan *human capital*, faktor-faktor tersebut adalah: 1) melakukan penilaian atas kinerja baik dalam tim maupun perseorangan, 2) melakukan penilaian terhadap karyawan dalam menghadapi masalah melalui proses pembelajaran dan perbaikan diri, 3) menciptakan inovasi-inovasi baru dan kreativitas individu dinilai yang bertujuan untuk memperbaiki kondisi perusahaan, 4) adanya dukungan dari perusahaan berupa adanya sarana dan prasarana yang lengkap bagi para karyawan dalam bekerja dan melaksanakan tugasnya, 5) adanya *transfer knowledge* dari para senior ke junior, saling berbagi pengalaman dalam bekerja.

Markus dan Santoso (2006; 54), mengatakan suasana kerja yang kondusif akan mendorong *Auditor* untuk memberikan kontribusi performa yang maksimum pada perusahaan. *Auditor* yang merasa puas terhadap kantor tempat dia bekerja, kemungkinan besar akan memilih terus bekerja di tempat tersebut walaupun muncul peluang tawaran pekerjaan di tempat lain. Bila *Auditor* sudah mempunyai keterikatan yang kuat dengan perusahaan, maka akan terlihat dalam perilaku sehari-harinya dimana ia terdorong untuk melakukan sesuatu demi perkembangan perusahaan.

Goleman (1997) menggunakan istilah *emotional intelligence* untuk

menggambarkan kemampuan manusia untuk mengenal dan mengelola emosi diri sendiri, serta memahami emosi orang lain agar dia dapat mengambil tindakan yang sesuai dalam berinteraksi dengan orang lain. Menurut Bradberry & Greaves (2005) dalam Ancok (2005; 22), terdapat empat dimensi dari kecerdasan emosional yakni:

1. *Self Awareness* adalah kemampuan untuk memahami emosi diri sendiri secara tepat dan akurat dalam berbagai situasi secara konsisten. Bagaimana reaksi emosi di saat menghadapi suatu peristiwa yang memancing emosi, sehingga seseorang dapat memahami respon emosi dirinya sendiri dari segi positif maupun segi negatif.
2. *Self Management* adalah kemampuan mengelola emosi secara baik, setelah memahami emosi yang sedang dirasakannya, apakah emosi positif atau negatif. Kemampuan mengelola emosi secara positif dalam berhadapan dengan emosi diri sendiri akan membuat seseorang dapat merasakan kebahagiaan yang maksimal.
3. *Social Awareness* adalah kemampuan untuk memahami emosi orang lain dari tindakannya yang tampak. Ini adalah kemampuan berempati, memahami dan merasakan perasaan orang lain secara akurat. Dengan adanya pemahaman ini individu sudah memiliki kesiapan untuk menanggapi situasi emosi orang lain secara positif.
4. *Relationship Management* adalah kemampuan orang untuk berinteraksi secara positif pada orang lain, betapapun negatifnya emosi yang dimunculkan oleh orang lain. Kemampuan mengelola hubungan dengan orang lain secara positif ini adalah hasil dari ketiga dimensi lain dari kecerdasan emosi (*self awareness, self management and sosial awareness*).

Dessler (2000; 514-516) yang menyatakan bahwa dalam melakukan penilaian terhadap kinerja para pegawai,

maka harus diperhatikan 5 (lima) faktor penilaian kinerja yaitu:

1. Kualitas pekerjaan meliputi: akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
3. Supervisi yang diperlukan meliputi: membutuhkan saran, arahan, atau perbaikan.
4. Kehadiran meliputi: regularitas, dapat dipercayai/diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Konservasi meliputi: pencegahan, pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan pengaruh dan gejala variabel yang diteliti, di mana peneliti secara langsung ke objek penelitian untuk melakukan pengamatan dan menganalisis kinerja pegawai Kantor Bupati Kabupaten Mamuju Utara. Dalam pelaksanaan penelitian ini akan digunakan tipe penelitian deskriptif untuk menguji hubungan antar variabel yang diteliti dalam bentuk pengujian (Sugiyono; 2010).

Populasi, dan Teknik Penarikan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010; 115). Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010; 116). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Kantor Bupati Kabupaten Mamuju Utara yang berjumlah 148 orang.

Teknik Penarikan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi Sugiyono (2010; 46). Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel secara sederhana. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dalam Umar (2008; 78) maka diperoleh sampel pada penelitian ini berjumlah 60 responden.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi:

Uji Normalitas

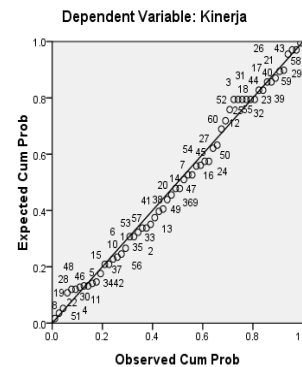
Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis gambar dilihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

Adapun dasar pengambilan keputusan adalah:

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

Dengan bantuan program statistik. Adapun hasil dari uji normalitas dapat di lihat pada gambar berikut ini:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

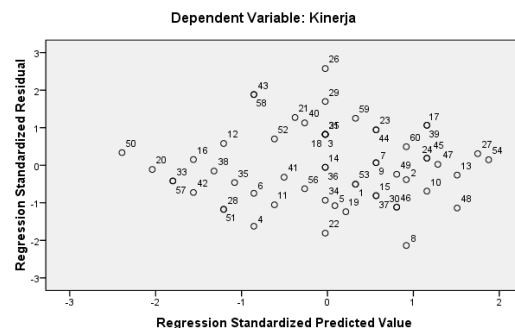


Gambar 1: Pengujian normalitas P-P Plot Hasil uji normalitas pada gambar 1. di atas menunjukkan bahwa titik-titik bersandar pada garis diagonal artinya menunjukkan pengaruh positif sehingga instrument penelitian ini layak untuk dilakukan atau dengan kata lain berdistribusi secara normal (Sugiyono, 2010).

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk menguji Heteroskedastisitas dilakukan dengan analisis gambar. Melalui analisis gambar suatu model regresi dianggap tidak terjadi Heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.

Scatterplot



Gambar 2: Pengujian Heteroskedastisitas scatterplot.

Gambar 2 memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak suatu pola tertentu yang jelas serta baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk mengetahui kinerja berdasarkan masukkan variabel independennya (Sugiyono, 2010)

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh faktor *human capital* (X1) dan *emotional capital* (X2) terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Kabupaten Mamuju Utara berdasarkan pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Faktor Terikat = Kinerja Pegawai (Y)				
Variabel	Beta	Std. Error	t-hit	Sig.t
(Constant)	8.902	2.837	3.138	.003
<i>Human Capital</i>	.862	.088	9.802	.000
<i>Emotional Capital</i>	.349	.149	2.345	.023

n = 60
Konstanta = 8.902
Koefisien Korelasi (R) = 0,793
Koefisien Determinasi (R²) = 0,628
F-Statistik = 48.146
Sig.F = 0,000

Sumber: Data Primer Diolah

Dari hasil pengujian dengan menggunakan regresi linier berganda di atas, maka dapat disusun persamaan regresi berganda dari pengaruh *human capital* dan *emotional capital* terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Kabupaten Mamuju Utara yaitu:

$$Y = 8,902 + 0,862 X1 + 0,349 X2$$

Hasil pengujian di atas menunjukkan, di mana nilai konstanta 8,902 yang berarti bahwa kinerja pegawai Kantor Bupati Kabupaten Mamuju Utara sebelum adanya variabel independen adalah sebesar 8,902.

Selanjutnya koefisien regresi faktor *human capital* (X1) sebesar 0,862 memberikan arti bahwa terdapat pengaruh

positif antara *human capital* dengan kinerja pegawai artinya jika pegawai memiliki *human capital* yang baik maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Koefisien regresi faktor *emotional capital* sebesar 0,349 memberikan arti bahwa terdapat pengaruh positif antara *emotional capital* dengan kinerja pegawai artinya jika pegawai memiliki *emotional capital* yang baik saat bekerja maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Multiple R atau koefisien korelasi (R) adalah hubungan antara kedua variabel bebas yaitu *human capital* dan *emosional capital* terhadap kinerja pegawai sebesar 0,793 artinya hubungan variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) adalah kuat.

R Square atau koefisien determinasi (R²) adalah melihat pengaruh antara variabel *human capital* dan *emotional capital* terhadap kinerja pegawai sebesar 0,628 atau 62,8% artinya pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Sedangkan sisanya 37,2% adalah pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil pembuktian hipotesis dalam penelitian ini pengaruh *human capital* dan *emotional capital* terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Kabupaten Mamuju Utara memberikan pembuktian bahwa kedua variabel independen yaitu *human capital* dan *emotional capital* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dinyatakan bahwa hipotesis mengenai pengaruh *human capital* dan *emotional capital* terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Kabupaten Mamuju Utara **dapat diterima**.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Human capital* dan *emotional capital* berpengaruh serempak terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Kabupaten Mamuju Utara.
2. *Human capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Kabupaten Mamuju Utara.
3. *Emotional capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Kabupaten Mamuju Utara.

Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan yang di ambil, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Hendaknya pimpinan Kantor Bupati Kabupaten Mamuju Utara dapat meningkatkan kinerja pegawainya dengan memberikan teladan yang baik bagi bawahan serta selalu melakukan evaluasi kerja agar kualitas kerja pegawai dapat meningkat.
2. Pimpinan Kantor Bupati Kabupaten Mamuju Utara harus memberikan kepercayaan pada bawahan untuk melakukan inovasi kerja agar hasil kerja pegawainya dapat sesuai dengan program kerja yang telah direncanakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, D. (2005), *Outbound Management Training: Aplikasi Ilmu Perilaku dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: UII Press.
- Dharma, S, 2004. Formasi Modal Manusia dan Strategi Inovasi, *Usahawan*, No. 9.
- Dessler G, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Furtwengler. 2002. “*Pemasaran Strategi*”, Jilid 1-2 (Edisi Terjemahan). Erlangga.
- Gebby (2011), *Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Poso*.
- Goleman, D.(1997), *Emotional Intelligence*. New York, Bantam Books.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, Alfabet
- , 2010, *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* Bandung, Alfabet
- Supranto J. 2001. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi ke 6. Jakarta: Erlangga.