

Pengaruh Kompetensi Modal Manusia, Modal Relasional Dan Modal Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Gowa

Hasnawati^{1*}, Edi Jusriadi², Yusuf Alfian Rendra Anggoro³

^{1,2,3}Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makkasar

Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi Pengaruh Kompetensi modal manusia, modal relasional dan modal organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Gowa. Populasi adalah seluruh pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa sebanyak 45 orang, dengan menggunakan sampling jenuh, yaitu Teknik penentuan sampel dengan menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kusioner dengan analisis data dengan menggunakan perhitungan statistic melalui aplikasi *statistical package for the social science* (SPSS). Hasil penelitian menemukan bahwa kompetensi modal manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, modal relasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan modal organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa.

Kata kunci: Kompetensi MM, MR, MO dan Kinerja

Copyright (c) 2023 **Hasnawati¹**

 Corresponding author :

Email Address : hasnawatinanna2@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi (Karim dkk, 2021). 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 (Jusriadi dkk, 2021). Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi (Rizal dkk, 2023). Dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai (Wahyuni dkk, 2022).

Penataan sumberdaya tersebut perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui peningkatan kedisiplinan pegawai. Disiplin merupakan salah satu faktor penentu kinerja (Karim dkk, 2023). 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 (Dale, 2013).

Tugas pegawai Dinas Pariwisata dan kebudayaan kabupaten Gowa merupakan tugas dan tanggung jawab yang harus di lakukan dengan baik sehingga membutuhkan pengetahuan dan strategi yang baik melalui pendekatan manajemen modal manusia atau *Human Capital Management* (Hasniati dkk, 2023). 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. *Intellectual Capital* (modal intelektual) adalah proses penciptaan nilai melalui pengetahuan dan informasi yang diaplikasikan pada pekerjaan (Mardjuni dkk, 2022). Sifat dari *Intellectual Capital* tidak sama dengan aset yang dikenal pada umumnya karena sifat dari *Intellectual Capital* adalah tidak berwujud.

Intellectual capital memainkan peran penting dalam meningkatkan kemampuan perusahaan atau organisasi dalam menciptakan *competitive advantage* (keunggulan kompetitif) (Karim, 2019). 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 (Hidayat & Azzahra, 2019). 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*. 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 (Sari & Yuningsih, 2022). 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*.

Kinerja pegawai pemerintah dapat berjalan 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. *Intellectual Capital* (modal intelektual) adalah proses penciptaan nilai melalui pengetahuan dan informasi yang diaplikasikan pada pekerjaan. Sifat dari *Intellectual Capital* tidak sama dengan aset yang dikenal pada umumnya karena sifat dari *Intellectual Capital* adalah tidak berwujud.

Fenomena *intellectual capital* di Indonesia mulai berkembang setelah munculnya PSAK No. 19 revisi 2000 tentang aktiva tidak berwujud. Menurut PSAK No. 19, aktiva tidak berwujud adalah aktiva non moneter yang dapat diidentifikasi dan tidak mempunyai wujud fisik serta dimiliki untuk digunakan dalam menghasilkan atau menyerahkan barang atau jasa, disewakan kepada pihak lainnya, atau untuk tujuan administrative (Ikatan Akuntan Indonesia, 2009). *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 asset 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*. 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 (Jusriadi & Akib, 2018). 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 dan *intangible resources* (Fitrianti dkk, 2021).

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 (Jusriadi, 2022). Kedatangan wisatawan pada suatu Daerah Tujuan Wisata (DTW) telah memberikan kemakmuran dan kesejahteraan bagi penduduk setempat. 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 (Theesha, 2021). 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.

Dinas Pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Gowa dibentuk berdasarkan peraturan Pemerintah Daerah Kabupaten Gowa Nomor 02 Tahun 2019 tentang perangkat daerah kemudian dijabarkan dalam peraturan Bupati Gowa Nomor 02 Tahun 2019 tentang kedudukan, susunan organisasi tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Pariwisata, di pimpin oleh Kepala Dinas yang mempunyai tugas pokok membantu Bupati melaksanakan urusan Pemerintahan di bidang Pariwisata, Ekonomi Kreatif, Kepemudaan, dan Keolahragaan Daerah Kabupaten Gowa mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Pengembangan sektor Pariwisata dan kebudayaan.

METHODOLOGI

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Tujuan Penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi Pengaruh Kompetensi modal manusia, modal relasional dan modal organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Gowa. Populasi adalah seluruh pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa sebanyak 45 orang, dengan menggunakan sampling jenuh, yaitu Teknik penentuan sampel dengan menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan analisis data dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi *statistical package for the social science* (SPSS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi Human Capital terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Gowa

Uji dari tabel koefisien uji statistik t, nilai hitung untuk variabel kompetensi modal manusia (*human capital*) (X1) adalah sebesar 2,110 sedangkan t tabel 2,019, maka dapat diketahui t hitung > t tabel dan nilai signifikan $0,04 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa human capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Gowa. *Education* (pendidikan) merupakan berbagai usaha, pengaruh, perlindungan dan bantuan yang diberikan orang dewasa kepada anak-anak agar menuju proses pendewasaan atau lebih tepatnya membantu anak-anak agar lebih cakap dalam melaksanakan tugas hidupnya sendiri sehingga mempengaruhi kualitas pekerjaan yang diberikan terhadap pegawai. Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Pendidikan tersebut merupakan suatu proses atau kegiatan yang diarahkan untuk mengubah tabiat (*behavior*) manusia agar mampu mengatur jumlah pekerjaan yang telah ditargetkan. *Experience* (pengalaman) adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Pengaruh modal relasional (*Relational Capital*) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Gowa

Berdasarkan dari tabel koefisien uji statistik t, nilai t hitung untuk variabel *relational capital* adalah sebesar 2,217 sedangkan t tabel 2,019. maka dapat diketahui t hitung > t tabel dan nilai signifikan $0,03 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa *relational capital* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Gowa. Hal ini bermakna bahwa *Stakeholders relation, corporate reputation, Distribution channel, Environmental activities* dan *social network* berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan, jumlah pekerjaan dan ketaatan waktu pekerjaan. Dapat dilihat dari perkembangan yang terjadi di Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa

Pengaruh yang positif dan signifikan *intellectual capital (relational capital)* terhadap kinerja karyawan di PT. Bosowa Makassar. Maksud dari penelitian ini adalah keberadaan *intellectual capital (human capital, structural capital, dan relational capital)* dalam suatu perusahaan cukup mempengaruhi kinerja para karyawan dalam perusahaan tersebut, sehingga semakin baik perusahaan mampu mengelola *Intellectual Capital* yang mereka miliki, maka akan semakin besar pula produktivitas yang akan dihasilkan oleh perusahaan tersebut. Senada dengan teori yang dikemukakan oleh (Haryanto & Henny, 2013) *customer capital* atau *relational capital* merupakan hubungan yang dimiliki oleh perusahaan dengan para mitra bisnis, baik yang berasal dari lingkungan internal perusahaan maupun external seperti pemasok, pelanggan yang merasa puas, hubungan perusahaan dengan pemerintah, maupun masyarakat sekitar yang dapat meningkatkan nilai perusahaan tersebut.

3. Pengaruh modal organisasi (*Organizational capital*) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Gowa

Berdasarkan dari tabel koefisien uji statistic t, nilai t hitung untuk variabel *relational capital* adalah sebesar 3,999 sedangkan t tabel 2,019. maka dapat diketahui t hitung > t tabel dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa *relational capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Gowa. Dalam hal ini *Management processes, Information-technology system, Organization routines, Corporate procedur, corporate culture* sangat memberikan efek terhadap kualitas pekerjaan, jumlah pekerjaan dan ketaatan waktu penyelesaian pekerjaan sehingga setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa terlaksana dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Christa, (2013), Penelitian dengan judul Peran *human capital* dan *structural capital* Dalam meningkatkan kinerja pegawai (suatu kajian konseptual). Modal Manusia dan Modal Struktural merupakan komponen utama modal intelektual (*intellectual capital*) (IC) sebagai sumber daya internal yang berperan dalam menciptakan nilai dan daya saing organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji literatur dan studi empiris yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebagai argumen konseptual dasar. Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa kontribusi modal manusia dan modal struktural dominan mempengaruhi peningkatan kinerja organisasi. Optimalisasi pemberdayaan *human capital* dan pemanfaatan modal organisasi akan tercapainya kinerja tinggi. 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 (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.

Referensi :

- 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.
- Dale.Timpe. (2013) seri Manajemen Sumber Daya manusia Kinerja, cetakan kelima, Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Fitrianti, A. N., Rahmah, S., Adelia, S., Anggoro, M. Y. A. R., & Adiningrat, A. A. (2021). Kompetensi Pedagogik Dosen dalam Melaksanakan Pembelajaran Masa Situasi

- Pandemik Covid 19 terhadap Peningkatan IPK Mahasiswa. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
- Haryanto, Melinda, & H. (2013). Analisis Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Kuangandan Nilai Perusahaan. *Jurnal Manajemen*, Vol. R (2) 133-196.
- Hasniati, H., Indriasari, D. P., Sirajuddin, A., & Karim, A. (2023). The Decision of Women in Makassar City to Entrepreneur. *Binus Business Review*, 14(1). <https://doi.org/10.21512/bbr.v14i1.8936>
- Hidayat, M., & Azzahra, D. F. (2019). Pengaruh intellectual capital terhadap kinerja karyawan di PT Bosowa Propertindo Makassar. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 2(1), 12-21. <https://doi.org/10.32500/jematech.v2i1.393>
- Ikatan Akuntan Indonesia. (2009). *Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan No. 19*. Salemba Empat. Jakarta.
- Jusriadi, E. (2022). Moderation of Leadership Style: Management Accounting Information Systems and Management Control Systems on Managerial Performance. *ATESTASI: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 16-32. <https://doi.org/10.57178/atestasi.v5i1.19>
- Jusriadi, E., & Akib, M. (2018). Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Bagian Produksi pada PT. Frisian Flag Cabang Makassar. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 2(1), 38-49.
- Jusriadi, E., Syafaruddin, S., & Rusydi, M. (2021). Human capital development of research staff through self-leadership, teamwork management, and culture diversity. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 8(1), 1-14.
- Karim, A. (2019, March). The Effect of "Axis Hits Bonus" Version Tagline Advertising and Ambassador Brand Against Axis Cards Awareness. In *First International Conference on Materials Engineering and Management-Management Section (ICMEMM 2018)* (pp. 63-66). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/icmemm-18.2019.13>
- Karim, A., Musa, C. I., Sahabuddin, R., & Azis, M. (2021). The Increase of Rural Economy at Baraka Sub-District through Village Funds. *The Winners*, 22(1), 89-95. <https://doi.org/10.21512/tw.v22i1.7013>
- Karim, A., Ruslan, M., Burhanuddin, A., Taibe, P., & Sobirin, S. (2023). Contribution of Village Funds to Regional Economic Recovery in South Sulawesi Province. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 573-589.
- Mardjuni, S., Thanwain, I. N., Abubakar, H., Menne, F., & Karim, A. (2022). BUSINESS SUSTAINABILITY IN FOOD AND BEVERAGE PROCESSING INDUSTRY THROUGH INNOVATION IN MAROS REGENCY, INDONESIA. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 57(6). <https://doi.org/10.35741/issn.0258-2724.57.6.85>
- Rizal, S., Pasigai, M. A., & Anggoro, M. Y. A. R. (2023). IMPLEMENTASI SISTEM PENJAMINAN MUTU INTERNAL (SPMI) DALAM MEWUJUDKAN GOOD UNIVERSITY GOVERNANCE (GUG). *Jurnal Penjaminan Mutu*, 9(01), 100-109.
- Sari, S. N., & Yuningsih, E. (2022). PENGARUH MODAL MANUSIA, MODAL STRUKTURAL DAN MODAL RELASIONAL TERHADAP KINERJA DOSEN PROGRAM STUDI FARMASI. *KARIMAH TAUHID*, 1(4), 432-450. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v1i4.6828>
- Threesha, T. (2021). *Modal Manusia, Modal Sosial, Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Jakarta Utara)* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Wahyuni, N., Kalsum, U., Asmara, Y., & Karim, A. (2022). Activity-Based Costing Method as an Effort to Increase Profitability of PT. Anugrah Ocean Wakatamba. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 14(2). <https://doi.org/10.17509/jaset.v14i2.45642>