

PENGARUH *HUMAN CAPITAL*, *STRUCTURAL CAPITAL*, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN PADANG PARIAMAN

SYAIFUL HADI¹, EVI SUSANTI TASRI²

¹Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim, Bukittinggi, syaifulhadi1976@gmail.com

²Magister Manajemen Universitas Bung Hatta, evitasri@yahoo.com

Abstract. This study aims to determine the effect of Human capital, Structural capital and Organizational Commitment to Job Satisfaction of the Office of the Ministry of Religion of Padang Pariaman Regency. (4) Human capital, Structural and organizational commitment have a joint effect on job satisfaction for employees of the Ministry of Religion, Padang Pariaman Regency. The population in this study were all employees of the Ministry of Religion of Padang Pariaman Regency as many as 62 people. This study uses Multiple Linear Regression which aims to determine how much influence the independent variable has on the dependent variable. Human capital, structural capital and organizational commitment together have a significant effect on job satisfaction of the employees of the Ministry of Religion Office of Padang Pariaman Regency.

Keywords: Job Satisfaction, Human capital, Structural capital Organizational commitment

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Human capital, Structural capital, dan Komitmen organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman, Human capital, Struktur Capital dan Komitmen organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman sebanyak 62 orang. Penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Human capital*, *structural capital*, berpengaruh positif tapi tidak signifikan dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.

Kata Kunci : Kinerja, Human capital, Structural capital Komitmen organisasi

A. Pendahuluan

Kedudukan sumber daya manusia yang sangat penting ini menuntut organisasi untuk memberikan perhatian yang serius dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, dimana pengelolaan ini dilakukan melalui suatu proses manajemen sumber daya manusia yang dimiliki untuk meningkatkan kontribusi pengawasan terhadap proses pencapaian tujuan organisasi melalui peningkatan kompetensi, komunikasi dan komitmen organisasi Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 yang syarat dengan isu strategis berupa kelembagaan, sumber daya manusia berupa aparatur pelaksana, jaringan kinerja serta lingkungan kondusif yang berubah merupakan sebuah tantangan bagi Pemerintah Daerah untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan pelayanan kepada masyarakat.

Perubahan yang disebabkan oleh globalisasi industri, kemajuan informasi, perkembangan teknologi, dan persaingan yang ketat menyebabkan instansi mengubah strategi dalam dalam suatu instansi. Persaingan saat ini menunjukkan kompetivitas bisnis yang semakin kompetitif dan menuntut perubahan paradigma klasik kearah modern berbasis ilmu pengetahuan (*knowledge management*). Istilah *intellectual capital* digunakan untuk menjustifikasi faktor-faktor tak wujud (*intangible factors*) organisasi yang dapat menciptakan nilai dan daya saing serta bermakna lebih dari sekedar “intelektual murni” tetapi memasukan “tindakan intelektual” sebagai bagian dari ilmu pengetahuan (Annisa, 2019).

Paradigma yang mengarah pada tindakan intelektual, akhir-akhir ini semakin diperdebatkan manakala integrasi *human capital* dan *structural capital* serta komitmen organisasi sebagai sumber daya internal kompetensi inti organisasi/instansi sangat kompeten

sebagai penentu keberhasilan pencapaian kinerja terbaik organisasi. Setiap organisasi/instansi bertujuan untuk mencapai kinerja terbaik, efektif, dan berkesinambungan, namun keterbatasan ketersediaan sumber daya internal memiliki andil cukup signifikan sebagai faktor penghambat pencapaian kinerja.

Pada Penelitian ini peneliti melakukan penelitian pada Kantor Kementerian Agama (Kemenag) Kabupaten Padang Pariaman yang terus melakukan perbaikan dan kemajuan guna meningkatkan kinerja pelayanan terhadap masyarakat. Pola sikap dan perilaku serta kualitas sumber daya aparatur sipil Negara harus benar-benar diperhatikan sehingga mampu menjalankan tugas, kewajiban serta kewenangannya yang secara tegas telah tertuang dalam peraturan perundang-undangan. Dengan demikian Standar Operasional Prosedur kinerja yang ditargetkan bisa dicapai yang berimbang dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat benar-benar dapat dirasakan di seluruh lapisan masyarakat.

Berikut hasil survey awal mengenai kinerja pada 20 orang pegawai di Kantor Kementerian Agama Padang Pariaman sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Survey Awal Kinerja

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Saya melakukan pekerjaan dengan tepat sesuai kebutuhan dan keinginan dari pihak perusahaan.	6	14
2	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai waktu yang telah ditetapkan.	8	12
3	Saya dapat bekerjasama dengan sesama rekan kinerja maupun pimpinan dengan baik.	5	15

Sumber : Hasil Survey Awal 2021

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat pada pernyataan kinerja yang dilakukan survey awal pada 20 responden awal menunjukkan hasil banyak yang tidak setuju pada variabel kinerja. Pada pernyataan pertama dapat dilihat bahwa sebanyak 14 orang tidak setuju dengan pernyataan ini, dan pada pernyataan terakhir ada 15 orang yang tidak setuju dan tidak dapat melakukan kinerja sama dengan baik pada sesama rekan kerjanya di instansi. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Padang Pariaman. Diduga terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja dari pengukuran survey tersebut dipengaruhi oleh *human capital*, *structural capital* dan komitmen organisasi pada pegawai di instansi.

Human capital penting karena merupakan sumber inovasi dan pembaharuan strategi yang dapat diperoleh dari brainstorming melalui riset laboratorium, impian manajemen, process reengineering, dan perbaikan atau pengembangan ketrampilan pekerja. Selain itu, human capital memberikan nilai tambah dalam perusahaan setiap hari, melalui motivasi, komitmen, kompetensi serta efektivitas kerja tim. Nilai tambah yang dapat dikontribusikan oleh pekerja berupa: pengembangan kompetensi yang dimiliki oleh perusahaan, pemindahan pengetahuan dari pekerja ke perusahaan serta perubahan budaya manajemen (Ongkorahardjo et al., 2009). 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 (Ongkorahardjo et al., 2009).

Organisasi yang tidak kondusif tergambar dari kurangnya partisipasi pegawai dalam kegiatan seperti pengembangan pegawai yang dilaksanakan bagi seluruh pegawai dan staff sehingga karyawan dapat menghambat proses pengambilan keputusan atau kebijakan yang diambil oleh instansi. Terkadang pegawai tidak mengikuti kegiatan pengembangan pegawai dengan atau tanpa memberikan alasan, dalam hal ini dikarenakan pegawai tidak memiliki pengetahuan yang mumpuni. Seharusnya pegawai dapat melaksanakan peraturan-peraturan yang telah disepakati bersama. Hal ini mengindikasikan kurangnya modal intelektual baik dari pegawai maupun instansi.

Selain itu, kualitas pegawai yang kurang baik juga dapat dilihat dari data yang saya dapatkan dari melalui wawancara dengan beberapa pegawai. Hal ini disebabkan pegawai tidak

di dukung pembelajaran teknologi informasi yang baik, sehingga tidak terciptanya sinergi antara pengembangan dan operasional instansi. Padahal dengan implementasi teknologi informasi akan meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam proses bisnis (Rusi Restiyani, Nengsih Juanengsih, 2014). Kurangnya pengelolaan SDM teknologi informasi, hal tersebut berdampak langsung terhadap pengambilan keputusan manajemen, pemenuhan kebutuhan pelanggan, meningkatkan kinerja, dan pertumbuhan bisnis serta sebagai upaya untuk memenangkan persaingan bisnis yang apat dilihat dari pencapaian yang tidak sesuai target instansi yang disebabkan oleh organisasi yang tidak terjun langsung mengontrol tanggung jawab yang diberikan pegawai. Hal ini membuktikan *structural capital* yang seharusnya diterapkan dalam instansi belum berjalan dengan baik dengan nilai-nilai *Good Corporate Governance*.

Selanjutnya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pada penelitian ini yaitu komitmen organisasi yang ada pada pegawai. Dalam suatu instansi komitmen organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi, faktor komitmen organisasi atau perusahaan dimana pegawai atau pegawai itu bekerja. Komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap pegawainya, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Menurut (Putri et al., 2019) komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi di mana ia menjadi anggotanya.

Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu. Sedangkan menurut (Rahman, 2017) komitmen organisasional adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan – tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan. Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurandini, 2014) menemukan bahwa komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Studi Pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta. Komitmen organisasi secara positif berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Pengaruh dari Variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja pegawai. hal ini berdasarkan bahwa karyawan yang puas berkinerja secara lebih baik, dan telah terbukti bahwa perasaan yang positif dapat menumbuhkan kreativitas, meningkatkan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, dan meningkatkan memori dalam mengingat suatu informasi (Rahman, 2017). Dengan demikian, berdasarkan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Human capital*, *Structural Capital* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Padang Pariaman”.

B. Metodologi Penelitian

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman sebanyak 62 orang. Penelitian ini dilakukan dengan menyebar kuesioner berupa pertanyaan yang diberikan kepada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman yang berjumlah 62 orang dengan menggunakan Regresi Linear Berganda.

C. Hasil Dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan penulis guna menguji normalitas model regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan metode *kolmogorov-smirnovtest* terhadap setiap variabel. Model regresi berdistribusi normal apabila nilai *sign kolmogorov-smirnov* masing-masing variabel lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 1. Dari Tabel 1 yang merupakan uji normalitas, dapat dilihat bahwa dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil nilai sig variabel kinerja (Y) adalah $0.121 > 0,05$ Variabel *human capital* (\bar{X}_1) adalah $0.113 > 0,05$; variabel *structural capital* (\bar{X}_2) adalah $0.02 > 0,05$; variabel komitmen organisasi (\bar{X}_3) adalah $0.056 > 0,05$. Jadi disimpulkan bahwa untuk variabel kinerja, *human capital*, *structural capital* dan

komitmen organisasi pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman berdistribusi Normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X1	,118	62	,031	,969	62	,121
X2	,098	62	,200*	,969	62	,113
X3	,173	62	,000	,933	62	,002
Y	,126	62	,017	,963	62	,056

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Hasil output SPSS, 2022.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas jika variabel bebas berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas = 0 (Ghozali, 2016b) Multikolinieritas dapat dilihat dari *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai Tolerance dan VIF masing-masing variabel independen, jika nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10 maka data bebas dari gejala multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	<i>Human capital</i>	.953	1.049
	<i>Structural capital</i>	.977	1.024
	Komitmen organisasi	.932	1.073

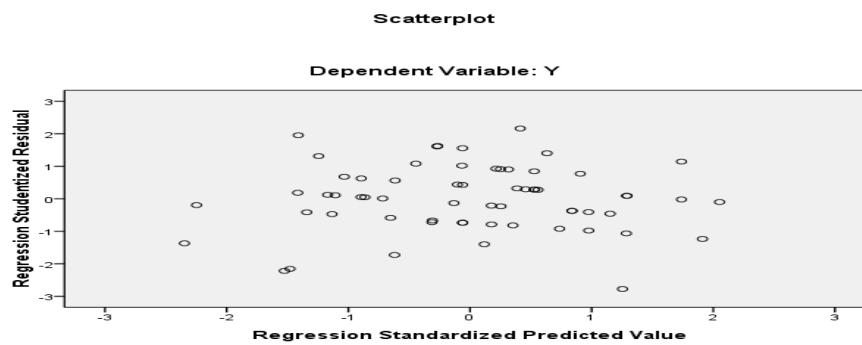
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil output SPSS, 2022

Berdasarkan uji multikolinieritas pada tabel tersebut terlihat bahwa tidak ada hubungan antara sesama variabel bebas sebab nilai tolerance semua variabel < 1 atau nilai VIF semua variabel < 10 . Jadi model penelitian ini bebas dari masalah multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atas satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap ,maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji *Grafik Plott (Scatter Plot)*. Pengujian ini jika tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terdapat heterokedasitas. Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedasitas

Pada Gambar 1 terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

b. Uji Hipotesis Penelitian

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam pengujian hipotesis penelitian ini, digunakan uji regresi linear berganda, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi berganda dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan nilai sig dengan $\alpha = 0,05$. Secara rinci hasil pengujian regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 3.

Berdasarkan Tabel 3 dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut:

$$Y = 1.635 - 0.042 (X_1) - 0.018 (X_2) + 0.715 (X_3)$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa:

- a. Dari persamaan di atas dapat dilihat bahwa terdapat nilai konstanta sebesar 1.635 yang berarti bahwa jika *human capital*, *structural capital*, komitmen organisasi adalah nol, maka nilai variabel kinerja berada pada 1.635. Hal ini berarti bahwa variabel *human capital*, *structural capital*, komitmen organisasi memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.
- b. Nilai koefisien regresi *human capital* bernilai negatif 0.042. Hal ini berarti jika *human capital* turun satu satuan akan mengakibatkan kenaikan kinerja sebesar 0.042 satuan.
- c. Nilai koefisien regresi *structural capital* bernilai Negatif yaitu 0.018. Hal ini berarti bahwa jika *structural capital* naik satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman sebesar 0.18 satuan.
- d. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi bernilai positif yaitu 0.715. Hal ini berarti bahwa jika komitmen organisasi naik satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman sebesar 0.715 satuan.

Tabel 3. Persamaan Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	1.635	.351		4.664	.000
	X1	-.042	.045	-.072	-.932	.355
	X2	-.018	.043	-.030	-.421	.675
	X3	.715	.065	.860	11.035	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Output SPSS (tahun 2022)

2. Uji Koefisien Regresi (Uji t)

Pengujian Hipotesis 1. Hipotesis pertama yang diajukan, bahwa *human capital* secara parsial tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman, hal ini dapat dilihat pada analisis dari uji t diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel *human capital* sebesar $0,355 >$ dari nilai signifikansi (0.05). Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. artinya Human Capital tidak berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kementerian Agama kabupaten padang pariaman hal ini disebabkan beberapa responden tidak dapat menuntaskan Kuisisioner yang diberikan dengan sungguh-sungguh, karena tuntutan dan jadwal yang sangat padat yang sedang dijalani responden.

Pengujian Hipotesis 2. Dapat dilihat pada analisis dari uji t diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel *structural capital* sebesar $0,675 >$ dari nilai signifikansi (0.05). Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya terdapat *structural capital* tidak memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Hal ini disebabkan beberapa responden tidak dapat menuntaskan kuisisioner yang diberikan dengan sungguh-sungguh, karena tuntutan dan jadwal kegiatan yang sangat padat yang sedang dijalani responden.

Pengujian Hipotesis 3. Hipotesis ketiga yang diajukan, bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil analisis dari uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel komitmen organisasi sebesar $0,000 <$ dari nilai signifikansi (0.05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.

3. Uji Simultan Regresi (Uji F)

Berdasarkan analisis data bahwa *human capital*, *Struktural capital* dan komitmen organisasi, secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Berdasarkan hasil analisis dari uji F, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel *human capital*, *structural capital*, dan komitmen organisasi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara *human capital*, *structural capital*, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.064	3	.355	45.755	.000 ^b
	Residual	.450	58	.008		
	Total	1.514	61			

a. Dependent Variable: Y

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

Sumber: Hasil Output SPSS (tahun 2022)

4. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien Determinasi bertujuan untuk melihat atau mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen, Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini diambil dari nilai *Adjusted R Square* yang dapat dilihat pada tabel 5. Berdasarkan hasil analisis *Adjusted R square* adalah 0,703 hal ini berarti 70,3% kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman dipengaruhi oleh variabel independen *human capital*, *structural capital*, komitmen organisasi. Sedangkan sisanya 29,7% dipengaruhi oleh variabel yang lain diluar model.

Tabel 5. Hasil Uji *R Square*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.703	.688	.088
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				

Sumber :Hasil Pengolahan data SPSS (Tahun 2022)

Dalam pembahasan ini di uraikan tiga pokok penemuan penelitian dari Tingkat Capaian 62 responden, terkait dengan acuan teori yang relevan. *Pertama* pengaruh Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Padang Pariaman. *Kedua*, pengaruh *Structural Capital* Kinerja terhadap pegawai kantor kementerian agama padang pariaman. *Ketiga*, Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Padang Pariaman. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut ini.

Pengaruh *Human capital* terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *human capital* tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman, Hal ini mengindikasikan bahwa *human capital* menentukan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. berarti semakin tinggi *human capital* pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman, maka akan meningkatkan kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Hal itu dapat dilihat pada tingkat capaian responden pada kinerja memiliki rata-rata 90,48 berada pada ketegori sangat baik dan tingkat capaian responden pada *human capital* memiliki rata-rata 85,26 berada pada ketegori baik. Artinya jika seorang responden memiliki kinerja yang sangat baik maka akan memiliki *human capital* yang baik. Dari hasil penelitian ini, terlihat bahwa variabel *human capital* memiliki koefisien 0.042 yang artinya *human capital* memiliki pengaruh. Hal ini mengindikasikan bahwa *human capital* dapat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Jika ingin meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman, maka harus meningkatkan *human capital* pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Hal ini sejalan dengan pendapat (Larkan, 2008) dalam (Prameswari, 2017) *Human capital* lahir didasari oleh fenomena bahwa pada abad 21 ini kesadaran manajemen perusahaan dalam pengelolaan SDM semakin tinggi. Perusahaan-perusahaan mulai menyadari bahwa kinerja perusahaan bukan hanya ditentukan oleh capital yang berupa finansial, mesin, teknologi, dan modal tetap, melainkan terutama dipengaruhi oleh *intangible capital* yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Menurut Malhotra dan Bontis dalam (Abdullah, 2016) *Human capital* merupakan kombinasi dari pengetahuan keterampilan, inovasi, dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Tarek Hasan Alnacheh, 2017) yang menunjukkan bahwa *human capital* berpengaruh dan signifikan pada kinerja.

Pengaruh *Structural capital* terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *structural capital* tidak ber pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Hal ini mengindikasikan bahwa *structural capital* pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman menentukan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Tetapi belum secara signifikan. Hal itu dapat dilihat pada tingkat capaian responden pada kinerja memiliki rata-rata 90,48 berada pada ketegori sangat baik dan tingkat capaian responden pada *structural capital* memiliki rata-rata 88,29 berada pada ketegori baik. Artinya jika seorang responden memiliki kinerja yang sangat baik maka akan memiliki *structural capital* yang baik. Dari hasil penelitian ini, terlihat bahwa variabel *structural capital* memiliki

koefisien 0.018 yang artinya *structural capital* kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Hal ini mengindikasikan bahwa *structural capital* yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Jika ingin meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman, maka harus membentuk *structural capital* yang baik di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman yang ada instansi. (Christa, 2013) menyatakan bahwa modal struktural adalah kemampuan perusahaan memanfaatkan intelektualitas dan keinovasian manusia (SDM) menciptakan kekayaan yang diaktualisasikan sebagai nilai dari prosedur, teknologi, rutinitas, dan sistem yang berada didalam perusahaan, dan juga merupakan cara-cara dimana komponen-komponen didalam perusahaan disistemisir, diinternalisir, dan diproses. Selanjutnya (Malone, 1997) dalam (Abdullah, 2016) mengemukakan modal struktural sebagai kerangka kerja dan perekat bagi perusahaan yang mencerminkan nilai dari sebuah perusahaan sebagai manifestasi nilai-nilai dari modal intelektual yang dimilikinya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Rezvan Hejazi, Mehrdad Ghanbari, 2016) yang menunjukkan bahwa *Structural capital* berpengaruh terhadap Kinerja.

Pengaruh Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi menentukan kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Hal ini berarti semakin bagus dan baik komitmen organisasi Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman suatu instansi maka akan meningkatkan kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Hal itu dapat dilihat pada tingkat capaian responden pada kinerja memiliki rata-rata 90,48 berada pada kategori sangat baik dan tingkat capaian responden pada komitmen organisasi memiliki rata-rata 87,96 berada pada kategori baik. Artinya jika seorang responden memiliki kinerja yang sangat baik maka akan memiliki komitmen organisasi yang baik. Dari hasil penelitian ini, terlihat bahwa variabel komitmen organisasi memiliki koefisien 0.715 yang artinya komitmen organisasi memiliki pengaruh yang sangat tinggi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi dapat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Jika ingin meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman, maka harus menciptakan komitmen organisasi yang baik pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman pada instansi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nurandini, 2014) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian (Nurandini, 2014), penelitian (Rezvan Hejazi, Mehrdad Ghanbari, 2016) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara *human capital*, *structural capital* dan komitmen organisasi terhadap kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman.

D. Penutup

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan hipotesis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *Human capital* dan *structural capital* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Hanya variabel Komitmen organisasi yang memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. Dengan demikian kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman dipengaruhi variabel Independen Komitmen organisasi.

Daftar Pustaka

- A.I, G. et. (2009). komitmen organisasional. *Komitmen Organisasional*, 182.
- Akbar, A. (2017). Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt Pelindo Surabaya). *Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt Pelindo Surabaya)*.
- Annisa, M. L. (2019). Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Jurnal Profita*, 12(3), 433. <https://doi.org/10.22441/profita.2019.v12.03.006>
- Azzahra, D. fitria. (2016). pengaruh intellectual capital terhadap kinerja karyawan". Pt bosowa propertindo, makassar. *Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Karyawan". Pt Bosowa Propertindo, Makassar*.
- Bontis. (2000). Intellectual Capital and Business Performance. *Intellectual Capital and Business Performance*.
- Bungin.B. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Christa, U. R. (2013). Peran human capital dan structural capital Dalam meningkatkan kinerja organisasi". Program Magister Sains Manajemen UNPAR. *Jurnal Sains Manajemen*.
- Cookson, M. D., & Stirk, P. M. R. (2019). *hubungan human capital terhadap kinerja karyawan. 2002, 9–25*.
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Elias, J. (2004). The article explores the development of systems of human capital evaluation in a. *Human Resource Management*.
- Elzaditya, D. (2018). pengaruh penerapan human capital dalam pencapaian target program peningkatan produksi padi". Studi pada dinas pertanian tanaman pangan dan hortikultura kabupaten tanggamus.pengaruh penerapan human capital dalam pencapaian target program peningkatan produk. *Pengaruh Penerapan Human Capital Dalam Pencapaian Target Program Peningkatan Produksi Padi". Studi Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kabupaten Tanggamus*.
- Gaol. LJ, A. to Z. (2015). Human capital Manajemen Sumber Daya Manusia: konsep, teori, dan pengembangan dalam konteks organisasi public dan bisnis. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Public Dan Bisnis*.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Hariyanto, S. H. dan W. (2015). "Integrasi Intellectual Capital Dan Knowledge Management Serta Dampaknya Pada Kinerja Bisnis Perusahaan Farmasi". No Title. *Sidoarjo*.
- Hasibuan. (2012). komitmen organisasional. *Komitmen Organisasional*, 78.
- Irianto. (2015). pendugaan populasi dan pengujian hipotesis statistik. *Pendugaan Populasi Dan Pengujian Hipotesis Statistik*.
- Januari, C. I., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). PRESTASI KERJA (Studi pada Karyawan PT . Telekomunikasi Indonesia , Tbk Wilayah Malang). *Administrasi Bisnis*, 24(2), 1–8.
- Jumeelah. (2015). Effect of Intellectual Capital on Organizational Performance. *Effect of Intellectual Capital on Organizational Performance*.
- Kharis, I. (2010). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen. Organisasi dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi,. *Ekonomi Dan Bisnis*,.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Muri. (2015). Populasi dan sampel. *Populasi Dan Sampel*.
- Nurandini, Arina And Lataruva, E. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum ... *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum ...*
- Okemakinde. (2008). Human Capital Theory: Implications For Educational Development. *European Journal of Scientific Research*.
- Prameswari., I. S. dan D. (2017). "Human capital Approach To Increasing Productivity Of Human Resources Management". *Department of Business Administration Science*,

- Jurnal AdBispreneur, Vol. 2, No. 1.*
- Prameswari, I. S. dan D. (2017a). Human capital Approach To Increasing Productivity Of Human Resources Management”. *Department of Business Administration Science, Jurnal AdBispreneur, 2.*
- Prameswari, I. S. dan D. (2017b). Human capital Approach To Increasing Productivity Of Human Resources Management. *Department of Business Administration Science, Jurnal AdBispreneur, 2.*
- Putri, N. R., Hendriani, S., & Jahrizal. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Wilayah Badan Pertahanan Nasional Provinsi Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, 8(4), 55.*
- Rahman, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening di Puskesmas Mlati 2 Sleman D.I.Yogyakarta. *Ekonomi, 6, 5–9.*
- Rezvan Hejazi, Mehrdad Ghanbari, and M. A. (2016). Intellectual, Human capital and Structural Capital Effects on Firm Performance. *Intellectual, Human Capital and Structural Capital Effects on Firm Performance.*
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND”,. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND.*
- Sugiyono. (2017). Statistika Untuk Penelitian. *Statistika Untuk Penelitian, 3.*
- Suparno, W. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.*
- Tarek Hasan Alnachef, A. A. A. (2017). Effect of Human capital on Organizational Performance”. A Literature Review. *International Journal of Science and Research.*
- Wahyuni, E. (2015). “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.