

PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DALAM KONTEKS TEKNOLOGI INFORMASI

Ken Sudarti

kensudarti@unissula.ac.id

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Abstract

This research aims to describe and analyze the social capital variables, intellectual capital, and the performance of human resources in the context of information technology as well as to arrange a model of the role of information technology in moderating equation the performance of human resources. Employees used a population that is in the secretariat of the council representatives of Buton Regions that totaled 75 people. The sample is taken with census approach, the overall population as respondents research so that the total sample in this research is 75 people. The analysis instrument structural equation is modeling (SEM) with Partial Least Square (PLS 2.0 M3) method. The research results show that the social capital has a positive influence on human resources and intellectual capital. In addition intellectual capital also has a positive influence on the human resources performance. Information technology as variable moderation couldn't give a moderating effect to equation in improving human resources performance as submitted by researchers .

Keyword: *Social capital, Intellectual capital, information technology, performance of human resource*

PENDAHULUAN

Pergeseran paradigma kinerja yang mengarah pada tindakan intelektual, akhir-akhir ini semakin sering diperdebatkan manakala integrasi modal manusia dan modal struktural sebagai sumber daya internal atau kompetensi inti organisasi menjadi bagian yang tidak terpisahkan satu sama lain. Setiap organisasi / perusahaan bertujuan untuk mencapai kinerja terbaik, efektif dan berkesinambungan, namun keterbatasan ketersediaan sumber daya internal memiliki andil cukup signifikan

sebagai faktor penghambat pencapaian kinerja.

Pengembangan SDM bagi organisasi pada hakekatnya adalah investasi. Investasi dalam pengembangan SDM merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia, melalui upaya peningkatan kesehatan, pendidikan dan pelatihan kerja. Alasan logis yang dapat dikemukakan adalah bahwa tenaga kerja yang sehat, terdidik, dan terampil akan menjadi angkatan kerja yang produktif, dan selanjutnya peningkatan produktifitas berarti peningkatan kinerja,

dengan manajemen SDM yang baik, organisasi akan memiliki kekuatan kompetitif dan akan menjadi sulit untuk ditiru, sehingga sumber-sumber keberhasilan kompetitif tradisional seperti teknologi proses produksi, proteksi pasar, akses terhadap sumber keuangan dan skala ekonomi seharusnya menjadi lebih berguna.

Perkembangan konsepsi modal sosial didasari pada pemahaman bahwa modal sosial akan berpengaruh pada kinerja. Portes (1998) dalam Estrin, *et al* (2012) mendefinisikan modal sosial merupakan kemampuan seorang untuk memperoleh manfaat dengan kebaikan dari keanggotaan di dalam jaringan sosial atau struktur sosial lainnya. Baker (2000) dalam Hechtel (2010) mengatakan modal sosial adalah sumber daya yang tersedia dalam pribadi seseorang dan jaringan kerja yang dimiliki, sedangkan Coleman (1999) mendefinisikan modal sosial sebagai semua aspek yang mengarah dan diciptakan untuk memudahkan tindakan individu dalam struktur sosial. Struktur sosial melahirkan dorongan sosial menjadi lebih berkuasa atas perilaku individu.

Pada umumnya organisasi-organisasi kontemporer mulai menyadari pentingnya interaksi serta hubungan yang baik antar pegawai didalam pekerjaan. Eksistensi modal sosial pegawai menjadi penting karena

mempengaruhi kinerja pegawai yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja organisasi, Akdere (2005). Hal inilah yang kemudian mendasari mengapa kemudian birokrasi pemerintah perlu mengadopsi penilaian kinerja dengan melihat faktor modal sosial yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil sebagai aktor utama didalam penyelenggaraan birokrasi pemerintah. Ofori dan Sackey (2010) mengemukakan bahwa eksistensi modal sosial memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja organisasi. Organisasi yang mampu mengeksplorasi modal sosial yang lebih tinggi akan mampu mendorong peningkatan kinerja dibandingkan dengan organisasi yang memiliki modal sosial yang rendah. Andrews (2011) tentang *“Exploring the Impact of Community and Organizational Social Capital on Government Performance: Evidence from England”*. Studi ini menjelaskan bahwa secara statistik komunitas dan modal sosial organisasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja pemerintah. Hasil tersebut menyiratkan bahwa pemerintah berusaha untuk meningkatkan efektivitas melalui dukungan modal sosial yang lebih mengutamakan pengembangan dari sumber daya sosial. Bukti empiris dari studi ini menunjukkan bahwa pemerintah berusaha untuk memanfaatkan keuntungan dari pegawai yang mempunyai modal sosial dalam

peningkatan kinerja dengan menyadari dampak positif dari masyarakat dan modal sosial organisasi dengan mengembangkan pendekatan alternatif dalam memecahkan persoalan-persoalan yang timbul.

Modal intelektual merupakan potensi di masa depan yang merupakan kombinasi dari modal manusia (kecerdasan, keahlian, pengetahuan) dan potensi dari orang-orang dalam organisasi. Dengan demikian, modal intelektual merupakan aset yang tidak terlihat yang merupakan gabungan dari faktor manusia, proses dan pelanggan yang memberikan keunggulan kompetitif, Purba (2009). Berdasarkan konsep tersebut modal intelektual berfokus pada dimensi modal manusia yaitu, kompetensi dan komitmen, karena kompetensi dan komitmen ada melekat pada individu itu sendiri. Penelitian Kemboi *et al* (2014) menemukan bahwa modal intelektual yang dimiliki seseorang akan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Bila seseorang memiliki kompetensi dan komitmen yang baik maka dia akan berupaya meningkatkan kinerja yaitu, melakukan segala sesuatu berdasarkan yang terbaik sesuai dengan tujuan dan nilai organisasi. Hal ini akan memberikan komitmen dan dorongan yang kuat untuk mengerjakan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya secara efektif dan efisien yang pada akhirnya meningkatkan kinerjanya, Purba (2009).

Faktor keberhasilan peningkatan kinerja sumber daya manusia dalam pemberdayaan relasional modal sosial dan modal intelektual juga mesti didukung dengan pemanfaatan informasi dan teknologi yang memadai. Dengan memanfaatkan teknologi informasi, akses terhadap proses kegiatan organisasi dapat dilakukan dengan cepat sehingga pengambilan keputusan dapat dilakukan secara lebih cepat dan akurat dan pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Richardus (2000), teknologi informasi meliputi komponen-komponen perangkat lunak (aplikasi, sistem operasi, database), perangkat keras, dan jaringan, yang harus tersedia untuk menghasilkan sistem informasi yang telah didefinisikan. Dalam hal ini, karyawan yang memegang peranan penting dalam pengoperasian teknologi informasi baik secara langsung maupun tidak langsung.

Pemanfaatan teknologi informasi yang berbasis komputer memungkinkan kantor untuk beroperasi secara efektif, dan efisien. Melalui penggunaan teknologi informasi berbasis komputer, maka proses penyelesaian pekerjaan akan lebih mudah dilaksanakan. Mukhopadaya (1997) dalam Mirma dan Imam Ghazali (2006) meneliti pengaruh teknologi informasi terhadap proses output dan kualitas kinerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa teknologi informasi memberikan pengaruh

yang positif terhadap output dan kualitas kinerja. Dampak strategis pemanfaatan teknologi informasi bagi organisasi dapat dilihat dari dapat tidaknya teknologi informasi menunjang dan membantu organisasi dalam melaksanakan dan mencapai strategi organisasi secara keseluruhan. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Romney (2006) bahwa pemanfaatan teknologi informasi didalam organisasi bukan merupakan strategi dasar dari organisasi tersebut, implementasi teknologi informasi digunakan untuk membantu dalam pencapaian strategi organisasi.

Kinerja sumber daya manusia diukur dengan instrument yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi: kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, perencanaan kerja (Ivancevich, 1993). Menurut Robbin (2001), yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, dan kontribusi terhadap organisasi. Oleh karena itu indikator kinerja sumber daya manusia meliputi: kuantitas kerja, kualitas kerja, dan kontribusi terhadap organisasi.

Studi Ali, *et al* (2013) mengatakan bahwa investasi modal sosial dalam organisasi memiliki hubungan positif dengan

peningkatan kinerja karyawan. Hubungan pimpinan dalam organisasi dan karyawan akan kuat hanya ketika mereka telah mengetahui tentang bagaimana tanggung jawab dan tugas mereka, Hal itu hanya mungkin dapat terjadi ketika organisasi menginvestasikan sebagian dari modal sosial pada karyawan. Dengan demikian, hubungan ini menunjukkan bahwa jika suatu organisasi sangat berkomitmen untuk berinvestasi pada modal sosial yang pada gilirannya kinerja sumber daya manusia akan mengalami peningkatan. Hal ini didukung dengan penelitian terbaru yang dilakukan Shariatmadari *et al* (2014) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keseluruhan dimensi modal sosial terhadap kinerja pegawai. Penemuan ini menjelaskan bahwa dimensi relasional modal sosial adalah variabel yang sangat dominan berpengaruh pada kinerja pegawai dibandingkan dengan variabel dimensi struktural dan kognitif modal sosial.

Ariani (2012) menemukan hal yang kontroversial dengan penelitian sebelumnya dimana dimensi modal sosial yang terdiri dari tiga aspek yaitu Dimensi struktural, dimensi kognitif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja individu. Akan tetapi pada dimensi relasional, modal sosial tidak memiliki korelasi dengan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan kinerja individu pada karyawan

bank tidak tergantung pada hubungan dengan rekan kerja dan kinerja karyawan tidak dicapai melalui kerja tim. Konsistensi penelitian tersebut tampak pada penelitian Wahid dan Mahmood (2013) yang menemukan bahwa modal sosial berpengaruh secara parsial pada peningkatan kinerja dimana *Human capital* dan *structural capital* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan pada dimensi *Relational social capital* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja bank. Bukti empirikal tersebut didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Chang, *et al.* (2006) juga menemukan bahwa modal manusia (*social capital* dan *intellectual capital*) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

Sekretariat DPRD merupakan lembaga penunjang kerja dari DPRD sebagai satu lembaga atau badan perwakilan rakyat di daerah yang mencerminkan struktur dan sistem pemerintahan demokratis di daerah, sebagaimana terkandung dalam pasal 18 UUD 1945, penjabarannya lebih lanjut pada UU No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Kondisi pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Buton belum menunjukkan hasil kinerja seperti yang diharapkan, Rendahnya profesionalisme, rasa simpatik, perasaan persahabatan, dan interaksi sosial baik antara sesama pegawai, ditambah penerapan peraturan disiplin yang

tidak dilaksanakan secara konsisten dan konsekuen. Fenomena-fenomena tersebut tampak pada masih banyak pegawai yang tidak disiplin jika diukur dari norma waktu yang berlaku pada instansi pemerintah, perilaku pegawai yang tidak bekerja dengan baik pada saat jam kerja berlansung, pegawai hanya duduk santai sambil membaca koran dan mengobrol diluar pekerjaan dengan rekan kerjanya, bermain games di komputer pada saat jam kerja juga sering dilakukan oleh pegawai, bahkan banyak pegawai yang berada dikantin padahal jam kerja belum menunjukkan waktu istirahat, ketiga) masalah iklim kerja membuat pegawai malas berada dilingkungan kerjanya karena lingkungan yang kurang kondusif dan kurang nyaman didalam menyelesaikan pekerjaan.

Persoalan kinerja pegawai tersebut, saling berkaitan dan cenderung belum menemukan solusi yang komprehensif. Oleh karena itu pemberdayaan modal sosial dan modal intelektual perlu ditingkatkan dalam kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia. Hal ini menjadi faktor penentu dalam merumuskan kebijakan yang berorientasi kinerja yaitu pada tugas pokok dan fungsi PNS sebagai aparatur Negara. Dengan berdasarkan pada research gap dan fenomena-fenomena diatas maka peneliti mengangkat studi tentang ***“Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Teknologi Informasi di Sekretariat***

DPRD Kabupaten Buton Propinsi Sulawesi Tenggara “

MODAL SOSIAL (*SOCIAL CAPITAL*)

Beberapa literature mendefinisikan modal sosial merupakan kemampuan seorang untuk memperoleh manfaat dengan kebaikan dari keanggotaan di dalam jaringan sosial atau struktur sosial lainnya. Baker (2000) mengatakan modal sosial adalah sumber daya yang tersedia dalam pribadi seseorang dan jaringan kerja yang dimiliki, sedangkan Coleman (1999) mendefinisikan modal sosial sebagai semua aspek yang mengarah dan diciptakan untuk memudahkan tindakan individu dalam struktur sosial. Struktur sosial melahirkan dorongan sosial menjadi lebih berkuasa atas perilaku individu. Dorongan sosial tersebut yang disesuaikan dengan norma-norma sosial meliputi; kultur yang dominan, pengaruh kekuatan sosial lain atas perilaku lebih umum. Menurut World Bank (2003) mengartikan modal social sebagai lembaga, hubungan sosial, network, kejujuran, pembentukan norma yang berkualitas dan kuantitas interaksi sosial dengan masyarakat.

Putnam (1993) mengartikan modal sosial sebagai penampilan organisasi sosial seperti jaringan dan kepercayaan yang memfasilitasi adanya koordinasi dan kerjasama bagi keuntungan bersama. Menurut Fukuyama, modal sosial adalah

kemampuan yang timbul dari adanya kepercayaan dalam sebuah komunitas. Modal sosial memiliki tiga dimensi, yaitu dimensi struktural, dimensi relasional dan dimensi kognitif, Permadi (2002)

MODAL INTELEKTUAL (*INTELEKTUAL CAPITAL*)

Modal intelektual merupakan kombinasi intangible asset dari nilai pasar, *intellectual property*, sumber daya manusia dan infrastruktur yang memungkinkan perusahaan menjalankan fungsinya dengan baik Brooking (1996). Modal intelektual mencakup semua pengetahuan karyawan, organisasi dan kemampuan perusahaan untuk menciptakan nilai tambah dan keunggulan kompetitif. Modal intelektual adalah aset tak berwujud yang memegang peran penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan dan juga dimanfaatkan secara efektif untuk meningkatkan keuntungan perusahaan. Modal intelektual merupakan landasan bagi perusahaan untuk berkembang dan mempunyai keunggulan dibandingkan perusahaan lain.

Membangun sumberdaya aparatur yang berkualitas agar dapat menjadi modal intelektual organisasi, dapat dilakukan melalui penciptaan suatu organisasi pembelajaran (*learning organization*). Di dalam organisasi pembelajaran yang perlu

dikembangkan adalah membiasakan setiap anggota organisasi berpikir secara sistematis, tidak berpikir secara individual ataupun terkotak-kotak. Sebab pada dasarnya setiap anggota organisasi memiliki tujuan yang sama yaitu mencapai tujuan organisasi Etzioni (1992).

Modal intelektual merupakan potensi di masa depan yang merupakan kombinasi dari modal manusia (kecerdasan, keahlian, pengetahuan) dan potensi dari orang-orang dalam organisasi. Dengan demikian, modal intelektual merupakan aset yang tidak terlihat yang merupakan gabungan dari faktor manusia, proses dan pelanggan yang memberikan keunggulan kompetitif. Berdasarkan konsep tersebut modal intelektual berfokus pada dimensi modal manusia yaitu, kompetensi dan komitmen, karena kompetensi dan komitmen ada melekat pada individu itu sendiri. Bila seseorang memiliki kompetensi dan komitmen yang baik maka dia akan berupaya meningkatkan kinerja yaitu, melakukan segala sesuatu berdasarkan yang terbaik sesuai dengan tujuan dan nilai organisasi. Hal ini akan memberikan komitmen dan dorongan yang kuat untuk mengerjakan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya secara efektif dan efisien yang pada akhirnya meningkatkan kinerjanya. Dari penjelasan para ahli peneliti mengambil indikator dari gabungan dimensi modal sosial dan modal

struktural yakni: pengalaman, kreatifitas dan kursus pelatihan.

TEKNOLOGI INFORMASI

Teknologi informasi adalah pengetahuan, metode, dan teknologi yang berhubungan dengan penanganan informasi Danielson (1990). Pengaplikasian teknologi informasi dapat memudahkan masalah organisasi dalam suatu perusahaan, seperti penggudangan, analisa, dan distribusi dan penyajian informasi. Penilaian kerja dapat dilihat dari penyelesaian tugas-tugas yang diperoleh suatu perusahaan, apakah tugas dikerjakan dengan baik atau mengalami kegagalan.

Teknologi informasi meliputi segala cara atau alat yang terintegrasi yang digunakan untuk menjangkau data, mengolah dan mengirimkan atau menyajikan secara elektronik menjadi informasi dalam berbagai format yang bermanfaat bagi pemakainya. Thompson *et al* (1991) mendefinisikan pemanfaatan teknologi sebagai manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya dimana pengukurannya berdasarkan pada intensitas pemanfaatan, frekuensi pemanfaatan dan jumlah aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan. Pemanfaatan teknologi informasi merupakan sarana penunjang / pendorong bagi organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Romney (2006) menyatakan

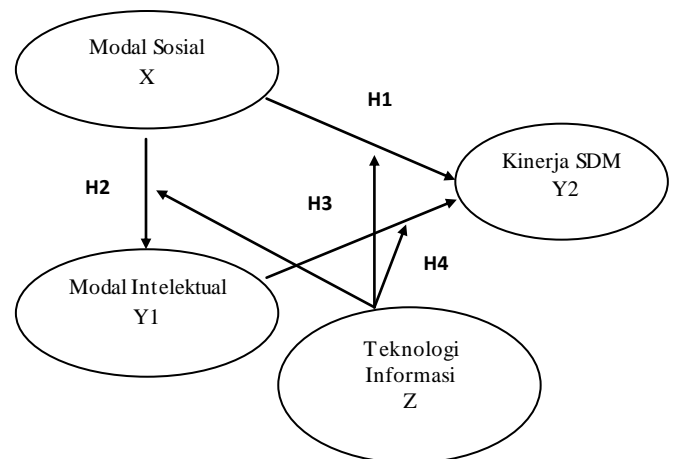
bahwa pemanfaatan teknologi informasi didalam organisasi akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas / proses bisnis yang terdapat dalam organisasi tersebut. Adapun pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dalam organisasi dapat dilihat dari dampak pemanfaatan teknologi informasi pada rantai nilai organisasi (*value chain*).

Teknologi informasi sebagai pemberdayaan organisasi dalam merespon dan memenuhi tuntutan bisnis serta mewujudkan inovasi memerlukan pengembangan yang terencana dan terarah sesuai dengan misi organisasi. Orlikowski dan Gash (1992) dalam Atkinson (2006) memberikan definisi teknologi informasi sebagai segala bentuk sistem informasi berbasis komputer, yang mencakup mainframe dan aplikasi komputer. Teknologi informasi adalah sesuatu yang digunakan untuk menciptakan sistem informasi, yang semuanya merupakan perangkat keras serta perangkat lunak yang digunakan untuk mengimplementasikan sistem yang berbasis komputer, Callon (1996) dalam Basu (1998). Sarosa dan Zowghi (2003) menyimpulkan istilah teknologi informasi adalah semua teknologi yang digunakan untuk mengumpulkan, memproses dan menyebarkan informasi. Venkatraman dan Zaher (1990) dalam Atkinson (2006) mengatakan, globalisasi dan meningkatnya persaingan internasional mempercepat

gerakan ke arah pemanfaatan TI yang semakin meningkat oleh organisasi. Meningkatnya kepentingan koordinasi operasi tingkat dunia dan perlunya reaksi yang cepat terhadap ancaman persaingan dunia menegaskan akan pentingnya TI dalam konteks bisnis saat ini.

METODE PENELITIAN DESAIN PENELITIAN

Berdasarkan landasan teori, fenomena dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun model empirik dalam penelitian ini, seperti yang disajikan pada gambar berikut :



Gambar 2.1
Model empirik penelitian

Berdasarkan model empirik penelitian diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : semakin tinggi modal sosial, maka kinerja sumber daya manusia semakin tinggi.

H2 : semakin tinggi modal sosial, maka modal intelektual semakin tinggi.

H3 : semakin tinggi modal intelektual maka semakin tinggi kinerja sumber daya manusia

H4 : Teknologi Informasi memoderasi struktur persamaan terhadap kinerja sumber daya manusia.

digunakan pendekatan statistik inferensial. Analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan software PLS 2.0 M3.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.15
Uji Hipotesis (Path Coefficient)

No	Pengaruh	original sample estimate	mean of sub samples	Standard deviation	T-Statistic
1	Modal sosial (X) -> Kinerja SDM (Y2)	0.318	0.317	0.060	5.278
2	Modal sosial (X) -> Modalintelektual (Y1)	0.301	0.305	0.050	5.934
3	Modal intelektual (Y1) -> Kinerja SDM (Y2)	0.475	0.481	0.041	11.481

JENIS PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah *explanatory research* (penjelasan) dengan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada pengaruh antar variabel penelitian yang menjelaskan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

METODE PENGUMPULAN DATA

Dalam rangka memperoleh data yang mendukung dan relevan dengan penelitian ini maka peneliti menggunakan dua metode yaitu studi pustaka dan penyebaran kuisisioner. Pertanyaan dalam kuisisioner diuji dengan menggunakan *skala Likert* 1-5 hal ini untuk mendapatkan data yang bersifat internal.

TEKNIK ANALISIS

Dalam pengujian hipotesis yang diajukan, data yang diperoleh selanjutnya akan diolah dengan kebutuhan analisis. Untuk kepentingan pembahasan, data diolah dan dipaparkan berdasarkan prinsip-prinsip statistik deskriptif. Sedangkan untuk kepentingan analisis dan pengujian hipotesis

1. parameter estimate antara pengaruh modal sosial terhadap kinerja SDM, menunjukkan hasil yang positif dengan nilai t_{hitung} (5.278) > t_{tabel} (1.665), ini menunjukkan bahwa modal sosial berpengaruh positif terhadap kinerja SDM.
2. parameter estimate antara pengaruh modal sosial terhadap modal intelektual, menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai t_{hitung} (5.934) > t_{tabel}

(1.665), ini menunjukkan bahwa modal sosial berpengaruh signifikan terhadap modal intelektual SDM.

3. parameter estimate antara pengaruh modal intelektual terhadap kinerja SDM, menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai t_{hitung} (11.481) > t_{tabel} (1,665), ini menunjukkan bahwa modal intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM.

4. parameter estimate antara pengaruh modal sosial dimoderasi teknologi informasi terhadap kinerja SDM, tidak menunjukkan hasil yang positif karena menurunkan hasil original sample sebelum dimoderasi 0.232 dan hasil setelah dimoderasi -0.211, ini menunjukkan teknologi informasi tidak memberikan efek moderasi terhadap peningkatan kinerja SDM.

ANALISIS VARIABEL MODERATING

Tabel 4.17
Path Coefficient setelah Moderasi

	Original Sample(O)	Sample Mean(M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STERR))
MI -> KSDM	0.293585	0.303078	0.067376	4.357412
MI * TI -> KSDM	0.195462	0.194441	0.069430	2.815245
MS -> KSDM	0.232205	0.228082	0.057916	4.009325
MS -> MI	0.050708	0.069603	0.046683	1.086221
MS * TI -> KSDM	-0.211202	-	0.063367	3.332998
MS * TI -> MI	0.060924	0.062657	0.068046	0.895344
TI -> KSDM	0.338050	0.323219	0.096154	3.515711
TI -> MI	0.733016	0.724298	0.047012	15.592031

PENGUJIAN HIPOTESIS PENGARUH VARIABEL MODAL SOSIAL TERHADAP KINERJA SDM

Pernyataan hipotesis pertama (H1) yang mengatakan bahwa “semakin tinggi modal sosial maka kinerja SDM akan semakin tinggi” dapat diterima, karena nilai t_{hitung} (5.278) > t_{tabel} (1.665) dengan original sampel 0.318, sehingga disimpulkan modal sosial berpengaruh positif terhadap kinerja SDM, dengan diterimanya hipotesis tersebut mendukung penelitian Ofori dan Sackey (2010) mengemukakan bahwa eksistensi modal sosial memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja organisasi. Penelitian ini juga sejalan dengan pernyataan Andrews (2011) Studi ini menjelaskan bahwa secara statistik komunitas dan modal sosial organisasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja pemerintah.

PENGARUH VARIABEL MODAL SOSIAL TERHADAP MODAL INTELEKTUAL

Hipotesis kedua (H2) “semakin tinggi modal sosial maka modal intelektual semakin tinggi” dapat diterima, karena nilai t_{hitung} (5.934) > t_{tabel} (1.665) dengan original sampel 0.301, sehingga disimpulkan modal sosial berpengaruh positif terhadap modal intelektual, dengan diterimanya hipotesis tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Permadi (2002) yang menemukan bahwa modal sosial memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap modal intelektual.

PENGARUH VARIABEL MODAL INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA SDM

Hipotesis ketiga (H3) “semakin tinggi modal intelektual maka kinerja SDM akan semakin tinggi” dapat diterima karena nilai t_{hitung} (11.481) > t_{tabel} (1,665) dengan nilai original sampel 0.475, sehingga dapat disimpulkan modal intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja SDM, dengan diterimanya hipotesis tersebut berarti mendukung Penelitian Kemboi *et al* (2014) menemukan bahwa modal intelektual yang dimiliki seseorang akan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Bila seseorang memiliki kompetensi dan

komitmen yang baik maka dia akan berupaya meningkatkan kinerja yaitu, melakukan segala sesuatu berdasarkan yang terbaik sesuai dengan tujuan dan nilai organisasi.

PENGARUH VARIABEL TEKNOLOGI INFORMASI MEMODERASI STRUKTUR PERSAMAAN DALAM PENINGKATAN KINERJA SDM

Parameter estimate antara pengaruh modal sosial dimoderasi teknologi informasi terhadap kinerja SDM, tidak menunjukkan hasil yang negatif karena menurunkan hasil original sample sebelum dimoderasi 0.232 dan hasil setelah dimoderasi -0.211, ini menunjukkan teknologi informasi tidak memoderasi hubungan modal sosial terhadap kinerja SDM. Demikian juga pengaruh variabel modal intelektual terhadap variabel kinerja SDM yang dimoderasi teknologi informasi dengan nilai original sample 0.195 dengan nilai sebelumnya 0.293 ini menunjukkan bahwa teknologi informasi tidak memoderasi pengaruh modal intelektual terhadap kinerja SDM, sedangkan pengaruh variabel modal sosial terhadap modal intelektual yang dimoderasi teknologi informasi tidak berpengaruh positif dengan nilai original sampel 0.060 ini menunjukkan bahwa teknologi informasi tidak memoderasi struktur persamaan dalam peningkatan kinerja SDM di secretariat DPR Kabupaten Buton, dengan ditolaknya hipotesis tersebut

sejalan dengan penelitian yang dilakukan Tjhai (2003) menunjukkan bahwa teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja individual. Hal ini disebabkan karena kurangnya pemahaman pegawai tentang teknologi informasi, kurangnya tenaga ahli dalam bidang teknologi informasi dan kurangnya bertukar informasi antara sesama pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan masalah dan hasil penelitian diperoleh menunjukkan bahwa modal sosial memiliki pengaruh signifikan terhadap konstruk dan variabel yang dituju dimana hasil penelitian diperoleh menunjukkan bahwa modal sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM, modal sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap modal intelektual dan modal intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM.

Dari hasil penelitian yang diperoleh, Bila modal sosial meningkat maka kinerja sumber daya manusia akan meningkat. Artinya peningkatan kinerja SDM dibangun oleh indikator-indikator modal sosial yang mencakup hubungan sosial, norma sosial dan kepercayaan. Bila modal sosial meningkat maka modal intelektual akan meningkat. Artinya peningkatan modal intelektual

dibangun oleh indikator-indikator hubungan sosial, norma sosial dan kepercayaan. Bila modal intelektual meningkat maka kinerja SDM akan meningkat. Artinya peningkatan kinerja SDM dibangun oleh indikator-indikator pengalaman, kreativitas, dan kursus pelatihan. Teknologi informasi tidak memberikan efek memoderasi struktur persamaan dalam peningkatan kinerja SDM. Artinya peningkatan kinerja SDM dipengaruhi secara langsung maupun tidak langsung oleh variabel modal sosial serta secara langsung oleh modal intelektual yang dimoderasi oleh teknologi informasi yang dibangun oleh indikator intensitas teknologi informasi, ketersediaan tenaga ahli, dan kemudahan bertukar informasi.

IMPLIKASI MANAJERIAL

Implikasi Manajerial berkaitan dengan kontribusi temuan penelitian ini terhadap penguatan pelaksanaan manajerial dalam suatu organisasi / lembaga dalam hal ini di Sekretariat DPRD Kabupaten Buton.

Indikator terendah dari variabel Kinerja SDM adalah pada indikator kuantitas kerja sebesar 3.97, modal sosial pada indikator hubungan sosial 3.65 dan norma sosial 3.66, modal intelektual pada indikator memiliki kreatifitas sebesar 3,85, dan teknologi informasi pada indikator ketersediaan tenaga ahli sebesar 4.18. Melihat dari nilai-nilai indikator terendah

pada masing-masing variabel ini peneliti dapat menyarankan bahwa dalam upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia di Sekretariat DPRD Kabupaten Buton khususnya pada peningkatan kualitas kerja, dalam hal ini pegawai harus berusaha untuk dapat memberikan kualitas kerja yang baik dalam organisasi. Selain itu dari variabel modal sosial, hubungan sosial dan norma sosial yang terjalin antara sesama pegawai pada sekretariat DPRD Kabupaten Buton juga perlu ditingkatkan dengan mengadakan apel pagi, dan makan siang bersama agar terjalin keharmonisan dalam mencapai prestasi dan tujuan organisasi.

Hal yang juga perlu diperhatikan oleh organisasi dalam rangka peningkatan kinerja SDM adalah dari variabel modal intelektual organisasi harus mengadakan kursus dan pelatihan untuk para pegawai agar tercipta aparatur yang berkualitas, selanjutnya pada variabel teknologi informasi, organisasi Perlu menyediakan tenaga ahli teknologi informasi dalam pemberian pendidikan dan pelatihan yang rutin kepada para pegawai betapa pentingnya peran teknologi informasi terhadap organisasi, Adanya dampak kemudahan dari adanya teknologi informasi, kemudahan dalam bertukar informasi dan kemudahan dalam menggunakan teknologi informasi dapat berjalan dengan baik.

Agenda penelitian mendatang

Sebaiknya pada penelitian berikutnya lebih memperluas obyek penelitian, sehingga bisa lebih mencerminkan sehingga generalisasi kondisi kerja pada tempat yang lebih luas. Sebaiknya penelitian selanjutnya disamping tidak hanya berdasarkan kuesioner akan tetapi juga dengan wawancara agar memperdalam analisa kondisi nyata di lapangan agar lebih objektif.

DAFTAR PUSTAKA

- _____ (2014). Pedoman Penulisan Tesis. Program Magister Manajemen. Universitas Islam Sultan Agung Semarang
- Ali, M. A. (2013). "Organizational Investment in Social Capital (OISC) and Employee Job Performance: Moderation by Employee Job Engagement." *International review of anagement and business research* 2(1): 250-257.
- Andrews, R. (2011). "Exploring the Impact of Community and Organizational Social Capital on Government Performance: Evidence from England." *Political Research Quarterly* 64(4): 938-949.
- Ariani, D. W. (2012). "The Relationship between Social Capital, Organizational Citizenship Behaviors, and Individual Performance: An Empirical Study from Banking Industry in Indonesia." *Journal of Management Research* 4 (2): 226-241.
- Atkinson, Helen, (2006), "Strategy Implementation: A Role for The

- Balanced Scorecard?," Management Decision
- Basu Swastha Dharmmesta (1998), "Teknologi Informasi dalam Pemasaran: Implikasi dalam Pendidikan Pemasaran", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, Vol. 13, No. 3, pp. 116 – 125
- Bell, R., and Kilpatrick, S., (2000), Small Business and Networks, Aspects of Social Capital in Small Rural Town, Centre for Research, and Learning in Regional Australia University of Tasmania, aunceston Tas 7250
- Chen, Ming-Chin, Cheng, Shu-Ju & Hwang Yuhchang (2005). "An Empirical Investigation of the Relationship Between Intellectual Capital and Firms "Market Value and Financial Performance". *Journal of Intellectual Capital* . page 159-176.
- Chin, W. W., (1998). The Partial Least Square Approach for Structural Equation Modeling", In Marcoulides, G.A. (Ed), *Modern Method for Business Resaearch*, Mahwah. NJ. Erlbaum Associates, hal. 295 – 358
- Croteau, P dan Li Ming Fang., (2003), "The Tyranny of The Balanced Scorecard in the innovation economy", *Journal of Intelctual Capital*
- Edwin J. Nijssen and Hester Van Herk (2009). "Conjoining International Marketing And Relationship Marketing: exploring consumers' cross-border service relationships". *Journal of international marketing*. Vol 17, no. 1, pp. 91-115
- Edy, Y. J., et al. (2013). "Pengaruh Modal Sosial Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Medis Di Rsud Kabupaten Kepulauan Talaud." *Jurnal Ilmiah Farmasi*2(03): 19-23.
- Estrin, S., et al. (2012). "Entrepreneurship, Social Capital, And Institutions: Social And Commercial Entrepreneurship Across Nations." *Centre for Comparative Economics*: 1-41.
- Etzioni, Amitai, (1992). *Organisasi-organisasi Modern*, Terjemahan Suryatim, Penerbit UI, Jakarta.
- Fauzan, M. (2012). "Peningkatan Kinerja Dosen Berbasis Modal Sosial Dan Dukungan Organisasional Di Pts Kota Semarang." *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*19(2): 188 – 202.
- Fischer, G. Scharff, E., Ye, Y., (2002). Fostering Social Creativity by Increasing Social Capital. Contribution to a Book, (eds: Marleen Huysman and Volker Wuff) about "Social Capital", based on the May, Workshop, Amsterdam
- Ghozali, I., (2006). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif denganPLS (Kedua ed.)*. Semarang, Jawa Tengah, Indonesia: BP UNDIP.
- Hechtel, K. W. (2010). "An Examination Of The Social Capital Requirements For The Selection, Training, Performance, And Retention Of Industrial Sales Personnel." *Dissertation Publishing*.
- Ivancevich, John M., and Matteson, M. T. (1999). *Organizational Behavior and Management*. (fifth edition). By Irwin/McGraw-Hill *International Edition*.
- Kamukama, N., et al. (2010). "Intellectual Capital And Financial Performance In Uganda's Microfinance Institutions."

- African Journal of Accounting, Economics, Finance and Banking Research*6(6): 17-31.
- Kemboi, D. A., et al. (2014). "Intellectual Capital as an Antecedent to Employee Performance in Commercial Banks in Eldoret Town, Kenya." *Developing Country Studies*4(4): 34-44.
- Lin, N., (2001). Building a Network Theory of Social Capital.' *Connection*, 22(1), 28-51
- Lopez. Carole L., Tom K. massey, Jr., and, Roger G. Brown., (1992), "Motivation In Public and Private Organizations", public productivity & management review, vol. 21, no. 3, pp.230-250.
- Mardjiono, Didik Eko. (2009). Analisis Pengaruh kepemimpinan, pemanfaatan TI dan implementasistruktur organisasi yang terdesentralisasi terhadap kinerja organisasi. studi pada RSUD Kab. Temanggung, Tesis Universitas Padjajaran.
- Nahapiet, J., and Ghoshal, S., (1998). Social Capital, Intellectual Capital and The Organizational dvantage. *Academy of Management Review*. 23(2):242-266.
- Ofori, D. and J. Sackey (2010). "Assessing Social Capital For Organisational Performance: Initial Exploratory Insights From Ghana." *Organizations And Markets In Emerging Economies* 1(2): 71-91.
- Permadi, D.C.(2002). Analisis Pengaruh Modal Sosial Organisasi dan Modal Intelektual Organisasi Terhadap Keunggulan Organisasi (Studi Kasus di PT Polysindo Eka Perkasa dan PT Multi Karsa Investama, Texmaco Group, Kaliwungu-Kendal). Tesis. Undip-Semarang
- Rahadi, Dedi Rianto. (2007). Peranan Teknologi Informasi dalam peningkatan pelayanan di sector publik. Seminar Nasional Teknologi. Yogyakarta.
- Robbin. S.P. (2001). *Organizational Behavior Concept, Controversies and Application*, 6 Edition Englewood Chiffs, Prentice-Hall
- Romney. B Marshall. (2006). *Accounting Information System (Sistem Informasi Akuntansi)*. Edisi 9 (Edisi Bahasa Indonesia). Buku 1. Salemba Empat.
- Sainaghi, R. and R. Baggio (2013). "Structural social capital and hotel performance: is there a link." *International Journal of Hospitality Management*: 1-25.
- Sarosa, Samiaji dan Zowghi, Didar (2003), "Strategy for Adopting Information Technology for SMEs : Experience in Adopting Email Within an Indonesian Furniture Company", *Electronic Journal of Information Syatems Evaluation* Vol. 6 Issue 2 pp. 165 – 176
- Shariatmadari, M., et al. (2014). "The Review on the Relationship among Social Capital and Performance of Staff Employees." *Journal of Educational and Management Studies* 4(1): 80-86.
- Singarimbun dan Efendi., (1989)., *Bahasa dan Sastra dalam Berbagai Perspektif*. Yogyakarta: UNY dan Tiara Wacana.

- Steers, R.M & Porter (1985), *Motivation and Work Behavior*, Mc-Graw-Hill, Boston
- Steward, Alien Mitchell, (1994). *Empowering People*. Pitman Publishing, London.
- Sugiyono, (2008). *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan ke-18. CV. Alfabeta. Bandung.
- Thompson Ronald, Christoper A and Howell Jane. (1994). Influence of Experience on Personal Computer Utilization : testing A Conceptual Model. *Journal of Management Information Systems*.
- Wahid, R. A. and R. Mahmood (2013). "Relationship of Intellectual Capital Dimensions and Performance of Banks in Malaysia: An Exploratory Study." *International Journal of Business and Social Science* 4(15): 151-159.
- Wiradinata, J. and B. Siregar (2011). "Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Sektor Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia." *Jurnal Akuntansi dan Manajemen* 22(2): 107-124.

