

PENGARUH *HUMAN CAPITAL* DAN *SPIRITUAL CAPITAL* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT

Sri Maryati Tune

STIA Bina Taruna Gorontalo

srimaryaton12@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *human capital* terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kota Tengah Kota Gorontalo; mengetahui dan menganalisis pengaruh *spiritual capital* terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kota Tengah Kota Gorontalo; mengetahui dan menganalisis pengaruh *human capital* dan *spiritual capital* secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kota Tengah Kota Gorontalo. Metode analisis yang digunakan metode analisis data kuantitatif, menggunakan model regresi linear berganda. Populasi penelitian adalah seluruh Pegawai Kantor Camat Kota Tengah 38 orang menggunakan *purposive sampling* diperoleh 38 orang dengan teknik sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian secara parsial, *Human Capital* dan *Spiritual Capital* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kota Tengah. Hasil perhitungan secara simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 327,063 lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,259 dengan tingkat signifikansi F sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama *Human Capital* dan *Spiritual Capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Kantor Camat Kota Tengah. Untuk nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,944 artinya 94,4% kedua variabel independen *Human Capital* dan *Spiritual Capital* secara bersama-sama dapat menjelaskan model dari penelitian ini dan sisanya sebesar 5,6 % dijelaskan oleh variabel atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: ***Human Capital*, *Spiritual Capital*, Kinerja Pegawai**

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of knowing and analyzing the influence of human capital on employee performance at the Central City District Head Office, Gorontalo City; knowing and analyzing the influence of spiritual capital on employee performance at the Central City Subdistrict Office, Gorontalo City; determine and analyze the influence of human capital and spiritual capital together on employee performance at the Central City District Head Office, Gorontalo City. The analytical method used is a quantitative data analysis method, using a multiple linear regression model. The research population was all employees of the Central City District Head Office, 38 people using purposive sampling, 38 people were obtained using census techniques. The results of the research show that in partial testing, Human Capital and Spiritual Capital have a significant effect on employee performance at the Central City District Head Office. The results of simultaneous calculations show that the F_{count} value of 327.063 is greater than the F_{table} value of 3.259 with a significance level of F of 0.000 which is a value smaller than 0.05, so it can

be concluded that together Human Capital and Spiritual Capital have a significant influence on employee performance at the City District Head Office. Middle. For the Adjusted R Square value of 0.944, it means that 94.4% of the two independent variables Human Capital and Spiritual Capital together can explain the model of this research and the remaining 5.6% is explained by other variables or factors that were not studied.

Keywords: *Human Capital, Spiritaul Capital, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misi dikelola dan diurus oleh manusia. Sehingga manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi / organisasi. Tidak heran untuk Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal digunakan terminologi *human capital*.

Jikalau direfleksikan secara lebih mendalam, maka akan dapat diketahui bahwa diskursus mengenai manusia (*human*) adalah diskursus yang tiada mengenal kata akhir. Manusia adalah makhluk yang senantiasa berjuang dan berkembang untuk mengisi kehidupan yang dikaruniakan kepadanya. Tatanan kehidupan manusia akan terus berkembang seiring dengan perkembangan kehidupan manusia yang memang terjadi secara terus menerus. Pada era sekarang, pembicaraan mengenai manusia tidak bisa dilepaskan dari konteks *human capital* sebagai aset dasar dalam proses pembangunan dalam suatu bangsa (Hakim, 2014).

Dalam kaitannya dengan *human capital* menurut (Ngoyo, 2015) terdapat isu strategis yang bergerak dalam level nasional yaitu pasca tahun 2015 hingga tahun 2030, Indonesia akan mengalami bonus demografi. Pada kurun waktu periode tersebut, sebagian besar penduduk adalah penduduk usia kerja. Hal ini tentunya merupakan potensi besar bagi negara kita. Jika besarnya kuantitas penduduk usia kerja itu dapat diimbangi dengan tingginya kualitas *human capital*, maka bukan tidak mungkin bonus demografi tersebut dapat mengarahkan negara Indonesia menjadi salah satu kekuatan ekonomi yang disegani di dunia.

Dalam menyikapi perkembangan nasional dan internasional yang semakin dinamis, sebagai bangsa yang berdaulat, kita tidak dapat terus berdiam diri tanpa melakukan sesuatu perubahan dan pembaharuan. Tantangan ke depan yang harus dihadapi oleh bangsa dan negara ini akan semakin berarti karena perkembangan dunia ke depan yang semakin cepat dan telah menempatkan negara-negara di dunia menjadi semakin dekat dan nyaris tanpa batas. Peran SDM dalam era teknologi informasi seperti saat ini harus peka terhadap informasi global yang bersifat *virtual* dan menumbuhkan persaingan global yang seolah tanpa batas (*boarderless*). Pada

era ini, kendali organisasi berada di tangan sumber daya manusia yang menguasai perkembangan teknologi informasi dan memiliki bakat manajerial (*knowledge worker*) bukan lagi pada ketersediaan tenaga kerja kasar (*blue collar*) dalam jumlah banyak.

Munculnya pandangan bahwa pengetahuan sebagai sumber daya organisasi yang sangat strategis didasari kenyataan bahwa pengetahuan dapat digunakan untuk mengembangkan daya saing organisasi karena bernilai, langka dan tidak dapat ditiru, maka *human capital* dengan segala pengetahuan, ide, inovasi yang dimiliki adalah merupakan inti dari organisasi. Organisasi terdiri dari individu-individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi tidak akan berjalan jika tidak ada individu di dalamnya.

Manusia (*human*) adalah sumber dan objek dari berbagai macam persoalan. Penelitian membuktikan bahwa keagungan manusia tidak ada bandingannya. Hakikat manusia, yaitu manusia dalam eksistensi dan aktivitasnya dicirikan oleh sejumlah tingkat yaitu manusia merupakan makhluk jasmani yang tersusun dari bahan material organik. Selanjutnya, manusia dikenal sebagai sosok organisme hidup yang menyatukan aktivitas kehidupan jasmani ke dalam dirinya sendiri.

Manusia seringkali dipandang sebagai suatu bagian dari alam. Tetapi apabila dilihat dari sudut pandang manusia, manusia melebihi alam. Manusia memiliki kehidupan *spiritual-intellectual* yang secara intrinsik tidak tergantung dari segala sesuatu yang material. Maka dari itu, pengetahuan rohani manusia melampaui inti paling dalam dari bendabenda, menembus eksistensi sebagai eksistensi dan pada akhirnya menembusi dasar terakhir dari seluruh eksistensi yang terbatas yakni eksistensi mutlak (*absolut*). Kesatuan dari tingkat-tingkat eksistensi manusia kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh kenyataan bahwa jiwa rohani juga merupakan prinsip eksistensi kegiatan vegetatif dan inderawi manusia dan bersama dengan tubuh membentuk suatu eksistensi. Yang paling menentukan harkat sejati manusia adalah nilai martabat moralnya. Demi mencapai kematangan moral secara penuh maka manusia harus bekerja dalam dunia material.

Hidup dan kerja merupakan rangkaian aktivitas yang tak bisa terpisahkan dari ibadah sebab bekerja juga adalah bentuk ibadah kepada Tuhan. Karena itu hidup dan kerja harus dijalani dengan sebaik-baiknya. Ibadah dengan demikian berarti mendedikasikan (memperssembahkan) seluruh kehidupan dan karyanya hanya kepada Tuhan Yang Maha Esa. Kalau bekerja untuk kekasih yang dicintai dan dikagumi saja dilakukan dengan penuh kesempurnaan dan terkadang memaksakan diri, kalau untuk Tuhan Yang Maha Segalanya tentunya akan

dilakukan dengan penuh keterlibatan, dan Allah SWT memang hanya menerima amal perbuatan yang terbaik (*ahsanu amala*).

Apalagi pada saat ini telah terjadi tantangan baru dalam pengelolaan organisasi yakni dengan masuknya bahkan digunakannya nilai-nilai spiritualitas sebagai landasan nilai-nilai yang dibangun dalam organisasi. Kajian tentang nilai-nilai spiritualitas ini telah menjadi *trend* menarik di banyak bidang. Berbagai organisasi juga telah membuktikan diri menjadi organisasi yang unggul kinerjanya setelah merubah visi dan misinya berlandaskan nilai-nilai spiritual (Abdullah, 2012).

Paradigma “*spiritual capital*” mensyaratkan untuk mengubah secara mendasar pola pikir kita mengenai fondasi filosofis. *Spiritual capital* bukanlah kekayaan materi, tetapi konsep itu mengajukan kemungkinan mendapat keuntungan, barangkali keuntungan yang lebih besar karena diambil dari dan ditambahkan pada kekayaan jiwa manusia dan pada kesejahteraan manusia (Idris, 2016).

Modal spiritual (*spiritual capital*) adalah modal yang diperoleh dari pengabdian pada makna yang dalam, dan pengabdian pada kepedulian yang mendalam akan tujuan dan dari pengabdian pada nilai-nilai fundamental manusia (Sulkan, 2016). Modal ini adalah sejenis modal yang pada awalnya diukur tidak dalam *dollar* dan sen, melainkan dalam kesadaran akan prestasi, moral, yang tinggi serta rasa syukur dan meningkatnya secara umum kebahagiaan karena merasa ikut berjuang meningkatkan kualitas kehidupan manusia (Shallehuddin, 2016).

Berdasarkan pengamatan awal penulis bahwa kinerja pegawai di Kantor Camat Kota Tengah perlu ditingkatkan dalam hal kemampuan penguasaan *Information and Technology* (IT) yang berhubungan dengan keterampilan program komputer karena belum semua pegawai yang menguasainya dengan baik, perlu adanya peningkatan bidang akademik SDM melalui pendidikan bagi para pegawai yang telah menduduki jabatan namun belum mengikuti pendidikan pada Perguruan Tinggi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Metode kuantitatif menurut (Subyantoro & Suwanto, 2007) adalah metode yang berpangkal dari peristiwa-peristiwa yang dapat diukur secara kuantitatif, atau dinyatakan dengan angka-angka (skala, indeks, rumus, dan sebagainya). Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan mulai Mei sampai

dengan Agustus 2016. Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Kota Tengah Kota Gorontalo.

Sumber data primer dalam penelitian ini bersumber dari wawancara pada responden yang merupakan pegawai di Kantor Camat Kota Tengah melalui kuesioner. Data sekunder merupakan data yang bersumber dari Kantor Camat Kota Tengah. Data-data ini berkisar pada situasi dan kondisi Kantor Camat Kota Tengah sebagai lokasi penelitian yang berguna bagi deskripsi lokasi penelitian.

Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Camat Kota Tengah yang berjumlah 28 Orang dan Tenaga Penunjang Kegiatan Daerah Daerah yang berjumlah 10 Orang. Dalam penelitian ini sampel ditentukan 100% dari populasi atau sebanyak 38 Responden (28 Pegawai dan 10 Tenaga Penunjang Kegiatan Daerah).

Sehubungan dengan jumlah Pegawai di Kantor Camat Kota Tengah kurang dari 30 orang yang hanya berjumlah 26 orang Pegawai saja (16 orang PNS dan 10 Orang Tenaga Penunjang Kegiatan Daerah) sehingga Responden ditambah dengan para Lurah dan Sekretaris Kelurahan yang berjumlah 12 Orang maka totalnya menjadi 38 Responden sehingga digunakan sampel total.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Keadaan Pegawai

Pegawai sebagai elemen penunjang dalam pelaksanaan setiap program atau kegiatan pelayanan memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Terutama dalam hal penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan serta pelayanan pada masyarakat, dituntut aparat yang memiliki tingkat pendidikan yang baik. Keadaan tingkat pendidikan pegawai di Kantor Camat Kota Tengah sangat bervariasi mulai dari jenjang Pascasarjana, Sarjana, Diploma Tiga, Diploma Satu sampai dengan SLTA/Sederajat.

Tingkat pendidikan pegawai di Kantor Camat Kota Tengah Kota Gorontalo bervariasi, pegawai yang berpendidikan Pascasarjana (S2) berjumlah 2 Orang atau 5,26 %, Sarjana (S1) berjumlah 19 Orang atau 50 %, pegawai berpendidikan Diploma Tiga (D3) berjumlah 1 orang atau 2,63 %, pegawai berpendidikan Diploma Satu (D 1) berjumlah 1 orang atau 2,63 %, pegawai yang berpendidikan SLTA / Sederajat berjumlah 15 orang atau 39,5 %.

Dari hasil uji hipotesis di atas, pengujian secara parsial pada hipotesis pertama (H_{a1}), menunjukkan bahwa *Human Capital* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dapat ditunjukkan oleh nilai atau skor yang diperoleh sebesar 0,441 artinya hipotesis H_{a1} diterima. Dimana *Human Capital*

memberikan kontribusi sebesar 0,441, atau 44,1 persen dalam peningkatan kinerja pegawai. Hasil ini konsisten dengan teori yang dikemukakan J. Matignon F. Matthewman (Gaol & Jimmy, 2014) mengatakan : (Modal manusia adalah akumulasi pengetahuan, keahlian, pengalaman dan atribut-atribut pekerja lainnya yang relevan di dalam kekuatan pekerja sebuah organisasi dan memacu produktivitas, dan peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan strategis.

Human capital berupa pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*expertise*), kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*) yang menjadikan manusia (pegawai) sebagai modal atau aset suatu organisasi. Jika organisasi Kantor Camat Kota Tengah Kota Gorontalo memperlakukan pegawai sebagai modal maka organisasi atau akan mendapatkan keuntungan yang lebih besar ketimbang hanya memperlakukan pegawai sebagai sumber daya (*human resource*). Hal ini didasarkan bahwa dengan menganggap pegawai atau karyawan sebagai modal yang memiliki pengetahuan, keahlian, dan keterampilan maka manusia yang bekerja di suatu organisasi atau perusahaan dapat menjalankan sumber-sumber daya lainnya. Refleksi pengaruh *human capital* yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja di Kantor Camat Kota Tengah Kota Gorontalo tentunya secara signifikan berimplikasi pada kinerja pegawai.

Menurut (Ongkorahardjo et al., 2008), *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) *Profesional and technical know-how*, yaitu kemampuan untuk bersikap profesional dalam setiap situasi dan kondisi serta adanya kemauan untuk melakukan transfer *knowledge* dari yang senior ke junior, 3) *Experience*, yaitu seseorang yang berkompeten dan memiliki pengalaman yang sudah cukup lama di bidangnya serta memiliki sikap terbuka terhadap pengalaman, 4) *The network and range of personal contacts*, yaitu seseorang dikatakan berkompeten 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.

Hasil pengujian secara parsial pada hipotesis kedua (H_{a2}), menunjukkan bahwa Spiritual Capital berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dapat ditunjukkan oleh nilai atau skor yang diperoleh sebesar 0,503 artinya hipotesis H_{a2} kedua.

Dimana Human Capital memberikan kontribusi sebesar 0,503, atau 50,3 persen dalam peningkatan kinerja pegawai. Hasil ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh (Zohar & Marshall, 2005) menuliskan bahwa modal spiritual merupakan modal yang diperoleh dari pengabdian pada makna yang dalam, dan pengabdian pada kepedulian yang mendalam akan tujuan, dan dari pengabdian pada nilai-nilai fundamental manusia untuk mencapai prestasi.

Modal ini adalah sejenis modal yang pada awalnya diukur tidak dalam dollar dan sen melainkan dalam kesadaran akan prestasi, moral yang tinggi, dan rasa syukur dan meningkatnya secara umum kebahagiaan karena merasa ikut berjuang meningkatkan kualitas kehidupan manusia. Ini adalah jenis modal yang sama dengan yang diperoleh oleh bisnis-bisnis besar Quaker seperti Clarke's Shoes dan Rowntree's Chocolates yang menyisihkan banyak bagian dari keuntungan mereka untuk membangun sekolah dan rumah sakit bagi masyarakat. Ini juga sama dengan modal yang didapat oleh para Bankir Islam yang menolak mengambil bunga atas uang yang dipinjamkan, bahkan mereka justru berbagi risiko dengan para peminjamnya dengan mengambil presentase kepemilikan dalam barang-barang yang dibeli dan perusahaan yang dibangun.

Refleksi pengaruh Spiritual capital yang dimiliki oleh manusia dalam kehidupannya merupakan modal yang diperoleh dari pengabdian pada makna yang dalam, dan pengabdian pada kepedulian yang mendalam akan tujuan, dan dari pengabdian pada nilai-nilai fundamental manusia untuk mencapai prestasi yang lebih baik, demikian juga pegawai yang bekerja dalam organisasi pemerintah seperti pada Kantor Camat, semakin tinggi pengabdian pada nilai-nilai fundamental manusia untuk berprestasi tentunya secara signifikan berimplikasi pada kinerja pegawai di Kantor Camat Kota tengah Kota Gorontalo.

(Agustian, 2007) membagi 7 *Spiritual Core values* yang diambil dari Asma'ul Husna yang harus dijunjung tinggi sebagai bentuk pengabdian manusia kepada sifat Allah yang terletak pada pusat orbit (*God Spot*). (1) Jujur, adalah wujud pengabdian manusia kepada sifat Allah, AlMukmin (Maha mengamankan) (*The guardian of faith*), (2) Tanggung Jawab, adalah wujud pengabdian manusia kepada sifat Allah, Al Wakiil (Maha Pemanggul amanat) (*The trustee*), (3) Disiplin, adalah wujud pengabdian manusia kepada sifat Allah, Al Matiin (Maha menggenggam kekuatan) (*The Firm one*), (4) Kerjasama, adalah wujud pengabdian manusia kepada sifat Allah, Al Jaami' (Maha Penghimpun) (*The gatherer*), (5) Adil, adalah wujud pengabdian manusia kepada sifat Allah, Al Adl (Maha Adil) (*The Just*). (6) Visioner, adalah wujud pengabdian manusia kepada sifat Allah, Al Akhir (Maha

Akhir) (*The Last*), (7) Peduli, adalah wujud pengabdian manusia kepada sifat Allah, As Sami' dan Al Bashiir (Maha Mendengar, Maha Melihat) (*The All Hearing, the all seeing*). Ketujuh sifat inilah yang harus dijadikan *values* atau nilai di mana akan memberikan *meaning* bagi yang melaksanakannya, di samping nilai-nilai lainnya yang berjumlah 99 sebagai sumber pengabdian yang akan meningkatkan prestasi hidup manusia.

Hasil pengujian secara simultan atau secara bersama-sama pada hipotesis ketiga (Ha₃), menunjukkan bahwa Human Capital dan Spritual Capital berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dapat ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,944 artinya 94,4% kedua variabel independen (Human Capital dan Spritual Capital) secara bersama-sama dapat menjelaskan model dari penelitian ini dan sisanya sebesar 5,6% dijelaskan oleh variabel atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti atau tidak dimasukkan dalam model regresi. Hasil ini konsisten dengan teori atau konsep yang dikemukakan oleh (Winardi, 2014) dalam sebuah organisasi adalah sosok yang harus mendapat perhatian, karena perhatian yang diberikan oleh organisasi kepadanya akan menciptakan kinerja yang tinggi dan diharapkan akan lebih termotivasi dalam pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kesadaran pegawai sebagai manusia akan jati dirinya sebagai insan ciptaan Tuhan Yang Maha Kuasa akan memberikan dampak pada semua aktivitas kehidupannya, demikian juga dalam aktivitas pegawai dalam sebuah organisasi, karena organisasi adalah sebuah alat yang menjembatani untuk terpenuhinya semua kebutuhan yang diperlukan oleh pegawai yang diberikan oleh Tuhan Yang Maha Kuasa. Sehingga dorongan inilah yang membuat pegawai untuk bekerja keras untuk mencapai prestasi dalam hidupnya. Prestasi pegawai ditunjukkan dengan adanya prestasi kerja atau suatu sikap gairah dan keinginan yang terus menerus atas kesediaan untuk mengejar tujuan kelompok atau organisasi.

Human capital dengan segala pengetahuan, ide, inovasi yang dimiliki adalah merupakan inti dari organisasi (Endri, 2012). Organisasi terdiri dari individu-individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi tidak akan berjalan jika tidak ada individu di dalamnya. Pada era ekonomi informasi saat ini menurut (Riniwati, 2016), Pegawai dituntut memiliki pengetahuan dan kemampuan yang memadai karena perubahan bergerak sangat cepat, proses dan teknologi baru terus berkembang, maka untuk dapat *survive* harus mampu beradaptasi dengan kemajuan yang ada. *Human capital* yang mengacu pada kapabilitas (*individual capability*), motivasi individual (*individual motivation*),

kepemimpinan (*leadership*), budaya organisasi (*the organizational climate*), dan efektivitas kelompok kerja (*workgroup effectiveness*) kini menjadi sangat penting untuk menunjang terwujudnya kinerja yang optimal.

Paradigma “*spiritual capital*” mensyaratkan untuk mengubah secara mendasar pola pikir kita mengenai fondasi filosofis. *Spiritual capital* bukanlah kekayaan materi, tetapi konsep itu mengajukan kemungkinan mendapat keuntungan, barangkali keuntungan yang lebih besar karena diambil dari dan ditambahkan pada kekayaan jiwa manusia dan pada kesejahteraan manusia (Sodiman, 2016).

Konsep *Human Capital* dan *Spiritual Capital* terhadap kinerja pegawai telah menjelaskan secara signifikan mengenai reliabilitas tingkat kesiapan para pegawai di Kantor Camat Kota Tengah. Dimana semakin tinggi *Human Capital* dan *Spiritual Capital* yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai di Kantor Camat Kota Tengah Kota Gorontalo.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian secara parsial *Human Capital* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kota Tengah Kota Gorontalo, hal ini dapat ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} 4,901 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,028 dengan tingkat signifikansi t sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05.

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa *Spiritual Capital* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dapat ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} 13,025 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,028 dengan tingkat signifikansi t sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama *Human Capital* dan *Spiritual Capital* berpengaruh signifikan Terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} 327,063 lebih besar dari nilai F_{table} 3,259 dengan tingkat signifikansi F sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05.

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,944 artinya 94,4% kedua variabel independen (*Human Capital* dan *Spiritual Capital*) secara bersama-sama dapat menjelaskan model dari penelitian ini dan sisanya sebesar 5,6% dijelaskan oleh variabel atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti atau tidak dimasukkan dalam model regresi.

Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis menyarankan perlunya pegawai untuk meningkatkan *Human Capital* yang dimiliki secara terus menerus,

agar tujuan organisasi dapat terwujud sesuai dengan rencana yang diharapkan, mengingat faktor ini sangat dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Perlunya aparat untuk dapat meningkatkan *Spiritual Capital* dalam kehidupannya, demikian juga penerapannya dalam sebuah organisasi tempat pegawai bekerja, kalau perlu dipertahankan secara terus-menerus, mengingat faktor ini juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Terdapat beberapa faktor lain yang teridentifikasi dalam penelitian ini yang tidak diteliti oleh peneliti, disarankan kepada peneliti lainnya untuk dapat menggunakan faktor-faktor ini menjadi variabel yang diukur dalam penelitian untuk meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2012). *Manajemen Berbasis Syariah*. Aswaja Pressindo.
- Agustian, A. G. (2007). *Rahasia sukses membangun kecerdasan emosi dan spiritual, ESQ (Emotional Spiritual Quotient): the ESQ Way 165 (1 ihsan 6 rukun iman dan 5 rukun islam)*. Arga.
- Endri, E. (2012). *Peran human capital dalam meningkatkan kinerja perusahaan: Suatu tinjauan teoritis dan empiris*. Ilmu Dan Budaya, 32(23).
- Gaol, J. L., & Jimmy, L. (2014). *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hakim, H. A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Semarang: EF Press Digimedia.
- Idris, H. A. (2016). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Ngoyo, M. F. (2015). *Mengawal sustainable development goals (SDGs); meluruskan orientasi pembangunan yang berkeadilan*. Sosioreligius: Jurnal Ilmiah Sosiologi Agama, 1(1).
- Ongkorahardjo, M. D. P. A., Susanto, A., & Rachmawati, D. (2008). *Analisis pengaruh human capital terhadap kinerja perusahaan (studi empiris pada kantor akuntan publik di Indonesia)*. Jurnal Akuntansi Dan Keuangan, 10(1), 11–21.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Shallehuddin, B. (2016). *Spiritual Capital*. Gramedia Pustaka Utama.
- Sodiman, S. (2016). *Spiritual Entrepreneurship Berbasis Al-Qur'an*. Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam, 1(1), 107–120.
- Subyantoro, A., & Suwanto, F. X. (2007). *Metode & teknik penelitian sosial*. CV Andi Offset. Yogyakarta.
- Sulkan, E. P. (2016). *Internalisasi Nilai Spiritual dalam Mengubah Konsep Diri Karyawan: studi kasus pelaksanaan spiritual capital management PT. Telkom Indonesia di Datel Salatiga*. Magister Manajemen Program Pascasarjana UKSW.

Winardi, S. (2014). *Human Capital Sebagai Sarana Keberhasilan Bisnis*.

Zohar, D., & Marshall, I. (2005). *Spiritual capital: Memberdayakan SQ di dunia bisnis*. Mizan.