

Pengaruh Human Capital dan Employee Engagement Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Gorontalo

Nurnaningsih Domili¹, Raflin Hinel², Endi Rahman³

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia³

E-mail: ningsihdomili22@gmail.com

Abstract: *The research objective was to figure out 1) to what extent the effect of human capital on the performance of the state civil apparatus at the Public Works and Spatial Planning Office of Gorontalo City, 2) to what extent does the effect of employee engagement on the performance of the state civil apparatus at the Public Works and Spatial Planning Office of Gorontalo City, and 3) the simultaneous effect of human capital and employee engagement on the performance of the state civil apparatus at the Public Works and Spatial Planning Office of Gorontalo City. Besides, the research method employed a quantitative method with a population of 49 employees. At the same time, the research samples were 49 respondents taken by total sampling. The analytical test tools used in this research were instrument test, classical assumption test, hypothesis testing, and multiple linear regression test. The research finding depicted that (1) the human capital variable affected the performance of state civil apparatus, which was indicated by the tcount value of 3.106 was higher than ttable value of 2.012. (2) The employee engagement variable affected the performance of the state civil apparatus, where the tcount value of 2.061 was higher than ttable of 2.012. (3) Simultaneously, human capital and employee engagement variables affected the performance of the state civil apparatus, where the fcount value of 13.888 was higher than ftable of 3.199 with a significance value of 0.000 which was lower than the probability value of 0.05 ($0.000 < 0.05$). Based on the calculation of the coefficient of determination, the adjusted R square value was 0.376. Thus, it could be concluded that all independent variables (human capital and employee engagement) affected the dependent variable (performance of state civil apparatus) by 37.6%. In comparison, the remaining 62.4% was affected by other variables that were not described in this research such as leadership style, discipline, work environment, compensation, and work motivation. In brief, all hypotheses were proven and accepted.*

Keywords: *Human Capital, Employee Engagement; Performance of State Civil Apparatus*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) seberapa besar pengaruh human capital terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Gorontalo. 2) seberapa besar pengaruh Employee Engagement terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Gorontalo. 3) human capital (modal manusia) dan employee engagement secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Gorontalo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 49 pegawai. Tehnik Pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 49 responden. Alat uji analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji instrument, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis, dan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Variabel human capital berpengaruh terhadap kinerja ASN ditunjukkan dimana nilai thitung 3,106 > ttabel 2,012. (2) Variabel employee engagement berpengaruh terhadap kinerja ASN ditunjukkan dimana nilai thitung 2,061 > ttabel 2,012. (3) Variabel human capital dan employee engagement secara simultan berpengaruh terhadap kinerja ASN dimana nilai fhitung 13,888 > ftabel 3,199 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai R square sebesar 0,376 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas (human capital dan employee engagement) berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja ASN) sebesar 37,6 % sedangkan sisanya yaitu sebesar 62,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, disiplin, lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja. Dengan demikian, seluruh hipotesis terbukti dan diterima.

Kata Kunci: Human Capital; Employee Engagement; Kinerja ASN

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan baik pemerintahan maupun swasta pada dasarnya merupakan suatu wadah yang menampung berbagai potensi sumber daya manusia untuk bekerja secara bersama-sama, saling berhubungan, saling bergantung dan tersusun dalam sebuah struktur yang terorganisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Seperti yang kita ketahui sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Bagaimana pun canggihnya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap menjadi peranan penting demi menentukan keberlangsungan serta keberhasilan suatu organisasi dimasa mendatang.

Keberhasilan instansi pemerintahan sangat ditentukan oleh kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di dalamnya. Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintahan. Melihat perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, serta menganalisis dampaknya terhadap instansinya dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Dengan menyimak kenyataan di atas, peran manajemen sumber daya manusia dalam instansi pemerintahan tidak hanya sekedar administratif, tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana kemampuan instansi tersebut dalam mengembangkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki agar menjadi kreatif dan inovatif. Untuk dapat menciptakan kinerja Aparatur Sipil Negara yang maksimal maka dari itu penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara menjadi sangat penting. Penilaian kinerja sebagai tolak ukur keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan melakukan bentuk penilaian kinerja maka upaya dalam rangka untuk memperbaiki kinerja bisa lebih terarah dan sistematis.

Adapun yang dimaksud dengan kinerja, menurut Afandi (2018:149) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Pada hakikatnya setiap perusahaan/organisasi tentunya menginginkan kinerja yang bagus dan bermutu tinggi. Memahami pentingnya kinerja karyawan bagi organisasi, terdapat sejumlah faktor penting yang berpengaruh dan dianggap dapat menentukan kinerja karyawan diantaranya *human capital* dan *employee engagement*.

Dharmaningsih et al, (2017) penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara berbasis *human capital* atau modal manusia merupakan hal menarik yang perlu dikembangkan oleh instansi pemerintahan. Mayo (2014) dalam Putrawan (2020:01) mengukur kinerja aparatur Sipil negara dari perspektif keuangan sangatlah akurat tetapi sebenarnya yang menjadi dasar penggerak nilai dari keuangan tersebut adalah sumber daya manusia (*human capital*) dengan segala pengetahuan, ide, dan inovasi yang dimiliki Aparatur Sipil Negara.

Menurut Schermerhon (2018:537), *human capital* dapat diartikan sebagai nilai ekonomi dari SDM yang terkait dengan kemampuan, pengetahuan, ide-ide, inovasi, energi dan komitmennya. *Human capital* merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Penyebutan *human capital* untuk sumber daya manusia (SDM) sepertinya belum banyak dianut oleh kalangan instansi pemerintahan, padahal peran sumber daya manusia terhadap masa depan instansi pemerintahan sangat menentukan. Sumber daya manusia adalah *capital* yang dapat terus berkembang seiring dengan waktu dan dinamika lingkungan kerja serta kemajuan dalam ilmu pengetahuan. Banyak para Aparatur Sipil Negara kurang menyadari bahwa keuntungan yang diperoleh dari meningkatnya kinerja sebenarnya berasal dari *human capital*, hal ini disebabkan aktivitas Aparatur Sipil Negara lebih dinilai dari produktivitas kerja masing-masing. Kualitas sumber daya manusia (SDM) Aparatur Sipil Negara di instansi pemerintahan merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi atau instansi pemerintah. Beberapa penelitian terdahulu, yang menunjukkan adanya hubungan antara *human capital* dan kinerja, yakni penelitian yang dilakukan oleh Ritonga (2019) yang menunjukkan bahwa *human*

capital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Rabialdiy (2021) dimana penelitiannya menunjukkan bahwa *human capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Selain pengaruh *human capital* terhadap kinerja seseorang dalam menjalankan tugas, ada faktor lain yang turut mendorong terciptanya hasil kerja memuaskan sesuai yang diharapkan pimpinan dalam sebuah lembaga atau instansi. Faktor lain yang dimaksudkan tidak lain adalah adanya keterikatan karyawan (*employee engagement*). Ketika SDM pada suatu organisasi sudah berkembang dan menjajikan maka perlu adanya upaya positif yang dilakukan sebagai wujud pencapaian tujuan suatu organisasi melalui *employee engagement* atau membuat pegawai terikat dengan organisasi. Menurut Bakker (2010) dalam Natari (2018:22) Sebagai aset keberhasilan organisasi, maka diperlukan adanya keterikatan (*engagement*) pegawai sebagai sumber daya manusia. Pegawai yang memiliki tingkat *engagement* tinggi akan memiliki keterikatan emosi yang tinggi terhadap organisasi, sehingga akan berpengaruh dalam menyelesaikan pekerjaan dan cenderung memiliki kualitas kerja yang memuaskan. Keterikatan karyawan penting di suatu organisasi maupun perusahaan karena dapat memberikan dampak positif bagi keberhasilan organisasi maupun perusahaan dalam mencapai tujuannya. *Employee engagement* merupakan suatu hal yang sangat penting bagi setiap organisasi maupun perusahaan yang mencoba untuk mempertahankan para pegawai yang berbakat dan bertalenta.

Adapun yang dimaksud dengan *employee engagement* yang dikemukakan oleh Noe, et al (2010) dalam Puspawati & Suharnomo (2016:02) mengemukakan bahwa *employee engagement* mengacu pada sejauh apa karyawan terlibat dan terikat penuh dalam pekerjaannya sehingga menguatkan komitmen mereka terhadap pekerjaan dan tempat dia bekerja. Terdapat sejumlah penelitian terdahulu yang mengkaji hubungan antar *employee engagement* dengan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Shidiq dan Nurnida (2020), Cintani dan Noviansyah (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Sedangkan terdapat penelitian terdahulu yang menyatakan antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh yang dilakukan oleh Kusumawati (2017), dan Joushan, dkk (2015).

Berdasarkan uraian diatas terlihat bahwa dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi melalui kinerja pegawai tentu tidak terlepas dari faktor *human capital* maupun *employee engagement*. Sama halnya dalam organisasi pemerintah di kantor Dinas PUPR Kota Gorontalo yang merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah yang bergerak dalam pembangunan infrastruktur yang memiliki beberapa bidang dalam pembangunannya yakni Bidang Cipta Karya, Bidang Bina Marga, Bidang Sumber Daya Air, Bidang Tata Ruang dan Sekretariat tentu tidak lepas dari semua yang menjadi pelaksana yaitu sumber daya manusia, karena dengan sdm tersebut kegiatan dari organisasi pemerintah dapat terlaksana dengan baik sehingga kinerjanya dituntut untuk lebih profesional guna meraih prestasi dalam pekerjaannya.

Namun berdasarkan hasil observasi peneliti, upaya untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Gorontalo, belum maksimal masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Fenomena yang nampak melalui hasil observasi yang dilakukan peneliti masih ditemukan adanya beberapa permasalahan yang berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Hasil yang belum maksimal ditunjukkan dari segi kualitas kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai diketahui bahwa masih terdapat pegawai yang kurang memahami standar dan prosedur kerja sehingga menimbulkan penafsiran yang berbeda atas standar dan prosedur dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan, dimana hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja. Kemudian juga banyak ditemukan kerusakan dan kesalahan dalam hal penggunaan peralatan penunjang kerja dikarenakan kurangnya sumber daya manusia yang handal yang memiliki keahlian khusus dalam penguasaan penggunaan alat-alat berat dan alat-alat teknologi penunjang kerja lainnya yang semakin berkembang pesat.

Hasil yang belum maksimal juga ditunjukkan dari segi kuantitas kerja. Dalam rangka untuk mengetahui tingkat pencapaian kinerja pegawai dari Dinas PUPR Kota Gorontalo maka dilakukan penilaian kinerja berupa Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) yang wajib disusun yang kemudian diolah dalam bentuk presentase ketercapaian kinerja guna mengetahui kemampuan

ketercapaian visi, dan misi serta tujuan dari Dinas PUPR Kota Gorontalo. Berikut ini adalah grafik pencapaian kinerja pada Dinas PUPR Kota Gorontalo.

Tabel 1. Data Pencapaian Kinerja Utama Dinas PUPR Kota Gorontalo Tahun 2018-2020

Penanggung Jawab	Sasaran Strategis	Realisasi 2018	Target 2018	Realisasi 2019	Target 2019	Realisasi 2020	Target 2020
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Bidang Bina Marga	Seluruh Sarana Transportasi dalam Kondisi Baik	75%	75%	80%	90%	77,57%	82%
Bidang Sumber Daya Air	Berkurangnya Luas Genangan untuk Daerah Rawan Banjir, Longsor dan Rawan Abrasi	12%	30%	75%	75%	74%	72,76%
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Bidang Cipta Karya	Terwujudnya Peningkatan Pelayanan air Minum dan Sanitasi Terhadap Masyarakat Perkotaan	85%	81%	60,57%	80%	68,10%	81%
Bidang Tata Ruang	Terwujudnya Pemanfaatan dan Pengendalian Ruang yang Konsisten	19,55%	27%	78%	82%	2,85%	5,70%
Sekretariat	Meningkatkan Sistem Manajemen Tata Kelola Pemerintahan	80,62	100%	84,34	82%	84,39	82%

Sumber: Staf Kepegawaian Dinas PUPR Kota Gorontalo

Tabel 1 menunjukkan hasil fluktuasi realisasi pencapaian kinerja pegawai Dinas PUPR Kota Gorontalo. Antara tahun 2018, 2019 dan 2020 baik dibidang bina marga, bidang sumber daya air, bidang cipta karya, bidang tata ruang dan sekretariat menunjukkan hasil yang berbeda-beda, ada yang mencapai target, ada yang tidak mencapai target bahkan ada yang melebihi target yang ditentukan.

Informasi yang diberikan oleh staf kepegawaian menyatakan bahwa realisasi pencapaian kinerja pegawai dan berdasarkan penilaian LKIP dapat dikatakan sudah dalam kategori baik namun belum maksimal karena terdapat beberapa bidang yang belum sepenuhnya mencapai target dan harapan yang ditetapkan.

Belum maksimalnya pencapaian kinerja pegawai juga diduga disebabkan oleh kurangnya ketepatan waktu dalam hal kepatuhan atau disiplin terhadap ketentuan jam kerja, hal ini berdasarkan wawancara dan data absensi pegawai dimana masih banyak staf atau pegawai yang datang terlambat, pulang lebih awal, dan pegawai juga sering tidak berada ditempat kerjanya saat jam kerja berlangsung. Berikut data absensi pegawai pada Dinas PUPR Kota Gorontalo.

Tabel 2. Data Absensi Pegawai Dinas PUPR Kota Gorontalo Mei – Oktober 2021

No	Bulan	TAP	TAS	SAS	C	TK	TLD	TL	Total
1	Mei	442	158	18	26	29	6	2	681
2	Juni	540	88	19	14	30	106	12	809
3	Juli	594	130	32	23	24	16	-	819
4	Agustus	439	95	30	20	27	16	-	627
5	September	587	82	22	7	24	62	-	784
6	Oktober	563	82	23	6	20	14	2	710
Jumlah									4430

Sumber: Staf Kepegawaian Dinas PUPR Kota Gorontalo

Ket:

TAP = Tidak Absen Pagi C = Cuti
TAS = Tidak Absen Sore TK = Tanpa Kabar
SAS = Sakit Ada Surat TL = Tugas Luar
TLD = Tugas Luar Daerah

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan hasil fluktuasi data absensi pegawai pada Dinas PUPR Kota Gorontalo sama halnya dengan pencapaian kinerja dimana tiap bulannya berubah-ubah. Data absensi diatas menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan jam masuk kerja tertinggi terjadi dibulan Juli sebanyak 594 kali, sedangkan pegawai yang pulang lebih awal tertinggi ditunjukkan pada bulan Mei sebanyak 158 kali. Keterlambatan jam masuk kerja dan jam pulang lebih awal ini terlihat seperti masalah kecil, namun ini bisa menjadi tolak ukur disiplin atau tidaknya seorang pegawai pada suatu instansi, karena pegawai yang tidak disiplin secara tidak langsung memperpendek waktu bekerja, maka akan terjadi pula keterlambatan penyelesaian tugas dan menghambat target yang sudah ditentukan oleh suatu instansi.

Penelitian ini merupakan penelitian replikasi dan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ulum, dkk (2020) dengan judul penelitiannya adalah "Pengaruh Human Capital dan Employee engagement terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Bea Cukai Kanwil Jatim II) yang menunjukkan bahwa (1) secara parsial human capital berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan, (2) terdapat pengaruh positif employee engagement terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial (3) secara simultan terdapat pengaruh human capital dan employee engagement terhadap produktivitas kerja karyawan. Meskipun penelitian ini merupakan replikasi, namun terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang. Berdasarkan acuan dari penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian serupa untuk menguji apakah dengan pembahasan, periode, dan objek dalam hal ini responden yang berbeda serta akan dilakukan lebih lengkap dari penelitian-penelitian serupa yang pernah ada apakah hasilnya akan sama atau justru berbeda dari penelitian sebelumnya

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti sejauh mana pengaruh human capital dan employee engagement terhadap kinerja pegawai. Untuk itulah penulis mengangkat judul "Pengaruh Human Capital dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Gorontalo".

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rancangan bagaimana suatu penelitian akan dilakukan. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh human capital dan employee engagement terhadap kinerja ASN pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Gorontalo.

Jenis Data dan Metode Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer, diperoleh melalui jawaban kuesioner yang dibagikan kepada pegawai Dinas PUPR Kota Gorontalo. Penelitian ini merupakan jenis penelitian dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Pada penelitian ini peneliti menggunakan statistik deskriptif. Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu penelitian survey dengan cara menyebarkan pertanyaan dalam bentuk kuesioner kepada responden sebagai instrument.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Gorontalo, adapun jumlah ASN pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Gorontalo yaitu berjumlah 69 orang Pegawai. Dimana 20 pegawai untuk uji instrumen (validitas) dan sisanya 49 pegawai digunakan untuk kebutuhan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini penentuan sampel menggunakan sampel Nonprobability Sampling yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 49 orang Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Gorontalo.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi, kuesioner atau angket, wawancara, dan studi kepustakaan.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas ini menggunakan Person Correlation. Acuan pengambilan keputusan dalam menentukan apakah suatu kuesioner valid adalah dengan melihat person correlation dengan cutt off $> 0,3$. Berdasarkan hasil pengujian Pearson Correlation menunjukkan bahwa masing-masing kuesioner untuk item-item pernyataan yang digunakan dalam mengukur variabel Human Capital (X1), Employee Engagement (X2), dan Kinerja (Y) menunjukkan nilai lebih besar dari 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada kuesioner dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

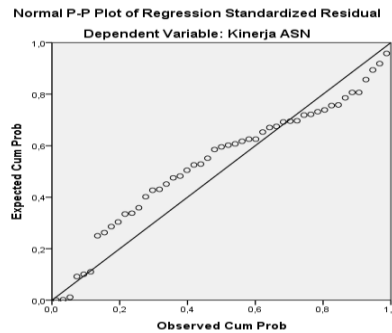
Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan maupun pernyataan Butir pernyataan dalam kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's $\alpha > 0,6$. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan nilai Alpha's Cronbach (α) variabel Human Capital sebesar 0,727, Employee Engagement sebesar 0,810, dan Kinerja sebesar 0,751. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran untuk semua variabel memiliki nilai cronbach's alpha diatas 0,6 yang berarti instrumen yang digunakan adalah reliabel.

Uji Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif variabel merupakan analisis data yang tujuan utamanya memberikan penjelasan atau makna dari sekumpulan data dalam suatu variabel yang diteliti. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, persepsi jawaban dari responden Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel Human Capital (X1) diperoleh persentase skor 93%, variabel Employee Engagemnt (X2) diperoleh persentase skor 93%, Variabel Y (Kinerja Pegawai) diperoleh persentase skor 93,38%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik penerapan human capital dan employee engagement pada Dinas PUPR Kota Gorontalo maka mampu meningkatkan kinerja pegawai yang akan memberikan hasil yang terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi dari variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dengan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada grafik Normal Probability Plot, jika titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka data dikatakan terdistribusi normal.



Gambar 1. Grafik Hasil Pengujian Normal Probability Plot (Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 20)

Berdasarkan gambar 1 menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal atau telah memenuhi uji asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika besar Variance Inflation Factor (VIF) ≤ 10 dan nilai Tolerance $\geq 0,1$ dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas

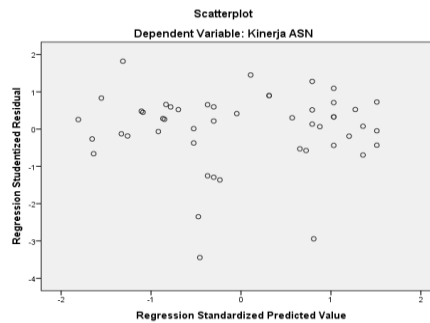
Model	Collinearity Statistics		Hasil
	Tolerance	VIF	
<i>Human Capital</i>	0,737	1,357	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Employee Engagement</i>	0,737	1,357	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 20

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa masing-masing variabel ditunjukkan dengan nilai tolerance sebesar 0,737 dan nilai VIF sebesar 1,357. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Untuk dapat mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas (Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 20)

Berdasarkan grafik 2 diatas, dapat dilihat pada scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Parsial (uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:97).

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,124	7,983		3,523	,001
	Human Capital	,488	,157	,421	3,106	,003
	Employee Engagement	,314	,152	,280	2,061	,045

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 20

Berdasarkan output yang diperoleh nilai thitung untuk variabel human capital sebesar 3,106. Jika dibandingkan dengan nilai ttabel yang sebesar 2,012. Maka thitung yang diperoleh jauh lebih besar dari nilai ttabel ($3,106 > 2,012$) dengan tingkat signifikansi human capital lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau ($0,003 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_{a1} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel human capital berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas PUPR Kota Gorontalo Untuk variabel employee engagement sebesar 2,061. Jika dibandingkan dengan nilai ttabel yang sebesar 2,012. Maka thitung yang diperoleh jauh lebih besar dari nilai ttabel ($2,061 > 2,012$) dengan tingkat signifikansi employee engagement lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau ($0,045 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_{a2} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas PUPR Kota Gorontalo.

Uji Simultan (uji f)

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:96).

Dalam penelitian ini, uji f dilakukan dengan Analisis of Varians (ANOVA) yang juga menggunakan program SPSS for windows versi 20.0.

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji-f)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	199,507	2	99,753	13,888	,000 ^b
	Residual	330,412	46	7,183		
	Total	529,918	48			

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 20

Berdasarkan tabel 5 diatas diperoleh nilai fhitung sebesar 13,888. Jika dibandingkan dengan nilai ftabel yang sebesar 3,199. Maka fhitung yang diperoleh jauh lebih besar dari nilai ftabel ($13,888 > 3,199$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a 3 diterima. diterima yang menyatakan bahwa secara simultan variabel human capital dan employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas PUPR Kota Gorontalo.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independent. Dalam penelitian ini koefisien determinasi menggunakan nilai R Square:

Tabel 6 Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,614 ^a	,376	,349	2,680

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 20

Berdasarkan tabel 6 diatas, hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) diperoleh sebesar 0,376. Hal ini berarti seluruh variabel bebas (human capital dan employee engagement) berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja ASN) sebesar 37,6 %. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 62,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, disiplin, lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,124	7,983		3,523	,001
	Human Capital	,488	,157	,421	3,106	,003
	Employee Engagement	,314	,152	,280	2,061	,045

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 20

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dirumuskan model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$\hat{Y} = 28,124 + 0,488 X_1 + 0,314 X_2 + e$$

Berdasarkan model persamaan tersebut, maka dapat diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 28,124 menyatakan bahwa jika human capital dan employee engagement diabaikan atau sama dengan nol, maka kinerja ASN adalah sebesar 28,124.
2. Nilai koefisien regresi berganda human capital adalah sebesar 0,488. Artinya bahwa setiap kenaikan variabel human capital sebesar 1 satuan maka kinerja ASN akan mengalami kenaikan sebesar 0,488 dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya adalah konstan/tetap.
3. Nilai koefisien regresi berganda employee engagement adalah sebesar 0,314. Artinya bahwa setiap kenaikan variabel employee engagement sebesar 1 satuan maka kinerja ASN akan mengalami kenaikan sebesar 0,314 dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya adalah konstan/tetap.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja ASN

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Human capital merupakan karakteristik sumber daya manusia (SDM) yang ditentukan oleh pengetahuan yang dimiliki yang digunakan untuk menciptakan nilai bagi organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia (*human capital*) yang baik, dapat menjadikan sumber daya manusia sebagai aset atau modal sebuah perusahaan atau organisasi. Pemanfaatan sumber daya manusia (*human capital*) sebagai modal utama organisasi dapat membuat tercapainya tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut.

Human capital dapat diartikan sebagai nilai ekonomi dari SDM yang terkait dengan kemampuan, pengetahuan, ide-ide, inovasi, energi dan komitmennya, Schermerhon (2018:537). *Human capital* merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, diperoleh bahwa variabel *human capital* berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja ASN pada Dinas PUPR Kota Gorontalo, karena dengan adanya penerapan indikator *human capital* di kantor tersebut maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. *Human capital* mencerminkan kemampuan suatu organisasi untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan, pengalaman kerja, inovasi serta keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut, dimana akan meningkatkan kinerjanya jika organisasi mampu menggunakan aset atau modal yang dimiliki oleh pegawainya.

Besaran kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel *human capital* dalam mempengaruhi kinerja pegawai mengindikasikan bahwa dari semua faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas PUPR Kota Gorontalo sebagian besar ditentukan oleh bagaimana penerapan *human capital* di organisasi tersebut. Hal ini didukung dengan indikator-indikator yang memiliki respon yang sangat baik oleh pegawai pada objek penelitian ternyata variabel *human capital* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR Kota Gorontalo. Hal tersebut dapat dilihat pada dimensi *human capital* dengan memiliki frekuensi dan nilai rata-rata tertinggi adalah indikator keterampilan dan kemampuan. Sedangkan indikator dengan rata-rata terendah yaitu indikator pengetahuan. Dengan demikian, indikator keterampilan dan kemampuan ini yang paling mempengaruhi dalam *human capital*. Namun disisi lain indikator keterampilan dan kemampuan ini perlu adanya peningkatan. Pegawai menyadari bahwa dalam menjalankan suatu pekerjaan tidak cukup jika hanya memiliki pengetahuan tetapi harus didukung oleh keterampilan (*skills*) dan kemampuan yang kuat untuk dijalankan dalam bekerja.

Skill atau keterampilan merupakan aplikasi dari pengetahuan, sehingga tingkat keterampilan berkaitan dengan tingkat pengetahuan, dan tingkat pengetahuan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang dalam

menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Sedangkan kemampuan seseorang dapat dilihat dari segi pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki didukung oleh kondisi fisik dan intelektual.

Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan mendatangkan kepuasan maka akan berpengaruh pada kinerja, apabila suatu pekerjaan dilakukan berdasarkan *skills* dan kemampuan maka bukan hal yang tidak mungkin suatu kinerja pegawai yang baik akan tercipta, sehingga dengan sendirinya tercipta suatu kinerja organisasi yang baik. Keterampilan yang dimaksud berupa kemampuan dalam mengoperasikan setiap peralatan yang digunakan dalam bekerja secara teknis, kemampuan menyelesaikan masalah yang ditemui dilapangan, kemampuan menjalin komunikasi dan membangun kerja sama yang baik antar sesama rekan kerja. Dengan demikian keterampilan yang lebih baik akan terus dapat meningkatkan kinerja pegawai. Namun disisi lain terdapat indikator dengan rata-rata rendah yaitu indikator pengetahuan. Maka dari itu indikator ini juga perlu ditingkatkan lagi karena melalui tingkat pendidikan atau pengetahuan seseorang dapat dengan mudah melaksanakan tugasnya, sehingga dapat menjamin tersedianya tenaga kerja yang mempunyai keahlian, karena orang yang memiliki pengetahuan akan menggunakan pikirannya secara kritis, seseorang yang berpendidikan tinggi akan mempunyai pemikiran yang lebih maju. Oleh karena itu baik pengetahuan, keterampilan dan kemampuan setiap pegawai harus terus diasah dan dikembangkan melalui program pelatihan dimana pegawai mempelajari kemampuan dan keterampilan dalam menjalankan pekerjaan yang sesuai *Standard Operational Procedure* (SOP) sehingganya pekerjaan bisa terselesaikan sesuai target yang ditentukan oleh organisasi. Semakin sering suatu organisasi melakukan pelatihan maka semakin menambah pengalaman kerja pegawai dan lebih mudah untuk dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Serta mampu menciptakan inovasi atau gagasan baru dalam menyelesaikan masalah atau ketika dihadapkan dengan masalah baru dilapangan.

Berdasarkan data pencapaian kinerja menunjukkan bahwa ada beberapa bidang yang belum mencapai target. Kemudian dilihat dari segi kualitas pekerjaan dapat dikatakan belum maksimal karena masih terdapat pegawai yang kurang memahami standar dan prosedur kerja sehingga menimbulkan penafsiran yang berbeda atas standar dan prosedur dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan, dimana hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja. Serta ditemukan kerusakan dan kesalahan dalam hal penggunaan peralatan penunjang kerja dikarenakan kurangnya sumber daya manusia yang handal yang memiliki keahlian khusus dalam penguasaan penggunaan alat-alat berat dan alat-alat teknologi penunjang kerja lainnya yang semakin berkembang pesat. Oleh karena itu, dengan adanya penerapan *human capital* pada Dinas PUPR Kota Gorontalo maka diharapkan akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai, dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu meningkatkan kinerja pegawai yang akan memberikan hasil yang terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh Gaol (2014:696) menyatakan bahwa "*Human capital* merupakan pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*expertise*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*), yang menjadikan manusia atau karyawan sebagai modal atau asset suatu organisasi". Maksudnya adalah apabila didalam perusahaan seorang karyawan dijadikan sebagai modal keuntungan maka perusahaan tersebut akan mendapatkan keuntungan yang lebih besar dari pada sebuah perusahaan hanya menganggap seorang karyawan sebagai sumber daya atau *human resource*. Dengan mengandalkan keahlian, kemampuan dan keterampilan maka seorang karyawan dapat menjalankan sumber daya yang lainnya.

Penelitian ini diperkuat atau sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ritonga (2019) tentang analisis pengaruh *human capital* terhadap kinerja karyawan pada PT. Mustika Asahan Jaya yang menunjukkan bahwa *human capital* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dimana kapital diartikan sebagai faktor produksi yang digunakan untuk membuat suatu barang atau jasa tanpa mengonsumsinya selama proses produksi. Manusia dalam *human capital* merupakan suatu bentuk modal seperti halnya mesin dan teknologi. Manusia juga memiliki peran atau tanggung jawab dalam segala aktifitas ekonomi, seperti produksi, konsumsi, dan transaksi.

Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Rabialdiy (2021) tentang analisis pengaruh modal manusia (*human capital*) terhadap kinerja koperasi di Kota Pekanbaru dimana hasil penelitiannya menemukan bahwa kompetensi pengurus memainkan peran penting dalam kinerja koperasi. Kompetensi pengurus memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja koperasi di Kota

Pekanbaru. Dengan demikian semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pengurus, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh koperasi.

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja ASN

Employee engagement merupakan salah satu faktor yang bisa membuat perusahaan atau organisasi berjalan dengan baik dan pesat. Dengan adanya *employee engagement* (keterlibatan karyawan) dalam perusahaan maka akan mendapatkan tujuan perusahaan secara optimal. Ketika karyawan sudah merasa ingin memberikan yang terbaik untuk perusahaan tempat mereka bekerja, akan timbul rasa keterlibatan kepada perusahaan.

Engagement dianggap penting karena *engagement* selama ini dikenal luas sebagai konsep yang dapat memberikan informasi mengenai tingkat keterlibatan karyawan terhadap organisasi. Faktor ini mendorong karyawan untuk melakukan usaha maksimal melebihi yang diharapkan, membuat pegawai memiliki loyalitas yang tinggi, membuat pegawai memberikan kontribusi lebih bagi organisasi melalui peningkatan kinerja. Bahkan faktor keterlibatan juga mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan atau organisasi tempat ia bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, diperoleh bahwa variabel *employee engagement* berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja ASN pada Dinas PUPR Kota Gorontalo, karena dengan adanya penerapan indikator *employee engagement* di kantor tersebut maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Besaran kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel *employee engagement* dalam mempengaruhi kinerja pegawai mengindikasikan bahwa dari semua faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas PUPR Kota Gorontalo juga ditentukan oleh bagaimana penerapan *employee engagement* di organisasi tersebut. Hal ini didukung dengan indikator-indikator (*vigor*, *dedication*, dan *absorption*) yang memiliki respon yang sangat baik oleh pegawai pada objek penelitian ternyata variabel *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR Kota Gorontalo. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dari tiga dimensi atau indikator tersebut persepsi pegawai yang memiliki frekuensi dan nilai rata-rata tertinggi adalah indikator *vigor* (semangat), sedangkan persepsi pegawai dengan frekuensi dan nilai rata-rata rendah yaitu indikator *absorption* (penyerapan).

Vigor mengacu pada bagaimana semangat kerja yang ditunjukkan oleh seseorang dengan tingginya tingkat power atau kekuatan dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam suatu organisasi. Pegawai yang memiliki semangat atau energi yang sangat tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan, bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan maka mampu memberikan hasil yang maksimal dalam setiap melakukan pekerjaan. Karena semakin tinggi tingkat kesungguhan pegawai dalam mengerjakan pekerjaan maka semakin mempengaruhi kinerja. Pegawai yang bekerja dengan sungguh-sungguh mampu menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan target yang diharapkan. Berdasarkan data pencapaian kinerja menunjukkan ada beberapa bidang yang belum mencapai target hal ini mengindikasikan kurangnya semangat yang dimiliki para pegawai sehingga ada beberapa pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu. Dengan melihat respon pegawai yang sangat tinggi untuk indikator *vigor* ini mengindikasikan bahwa perlu adanya beberapa upaya peningkatan yang harus dilakukan. Misalnya diadakan ramah tamah atau *gathering* untuk seluruh pegawai minimal sebulan sekali, dengan harapan hal tersebut bisa meningkatkan semangat para pegawai juga dapat mempererat hubungan antar atasan dan antar sesama rekan kerja. Sehingga berdampak pada hasil kinerja yang baik.

Dedication merupakan dimensi atau indikator kedua tertinggi berdasarkan persepsi pegawai pada Dinas PUPR Kota Gorontalo. *Dedikasi* mengacu pada perasaan antusiasme seseorang dalam bekerja, bangga dengan pekerjaan yang dilakukan dan bangga dengan tempat ia bekerja. Dedikasi pegawai pada dinas PUPR Kota Gorontalo pada dasarnya sudah masuk dalam kategori baik. Berpengaruhnya dedikasi dalam bentuk loyalitas pegawai, pada Dinas PUPR Kota Gorontalo disebabkan karena para pegawai memahami bahwa hakekat mereka diangkat menjadi pegawai adalah untuk memberikan pelayanan sesuai bidang tugas mereka. Dengan adanya dedikasi yang baik maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Disamping itu, pegawai sangat antusias dalam

bekerja untuk menghasilkan kinerja yang sesuai standar, hanya saja masih harus ditingkatkan lagi dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan standar dan prosedur kerja. Walaupun berdasarkan *pra survey* dari segi kualitas pekerjaan masih dikatakan belum maksimal disebabkan karena adanya perbedaan penafsiran atas standar dan prosedur kerja. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan kualitas kerja yang maksimal hendaknya Dinas PUPR Kota Gorontalo memberikan pelatihan atau BIMTEK bagi pegawai untuk meminimalisir permasalahan yang ditemui pada saat melakukan pekerjaan.

Absorption merupakan dimensi atau indikator dengan nilai frekuensi dan rata-rata terendah berdasarkan persepsi pegawai pada Dinas PUPR Kota Gorontalo. Namun untuk penerapannya sudah dikatakan baik. *Absorption* menggambarkan seseorang yang merasa senang dilibatkan dalam pekerjaan, berkonsentrasi penuh dan serius dalam melakukan pekerjaan sehingga merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan. Pegawai pada Dinas PUPR Kota Gorontalo sangat senang dengan pekerjaannya karena pekerjaan yang dilakukan dapat menambah pengalaman untuk dapat mengembangkan skillnya dan ketika dilibatkan dalam suatu pekerjaan mereka merasa dibutuhkan oleh organisasi terlebih dalam pengambilan keputusan ketika dihadapkan dengan masalah-masalah baru saat melakukan pekerjaannya. Hanya saja berdasarkan *prasurvey* masih ada beberapa pegawai yang cenderung menggunakan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain diluar pekerjaannya, sehingga mereka bergegas untuk pulang meskipun belum menunjukkan waktu pulang. Oleh karena itu, hal ini perlu menjadi perhatian agar pekerjaan yang dihasilkan sesuai harapan organisasi.

Berdasarkan data absensi pegawai menunjukkan hasil yang fluktuasi, dimana masih terdapat pegawai yang datang terlambat, pulang lebih awal, dan pegawai juga sering tidak berada ditempat kerjanya saat jam kerja berlangsung mengindikasikan bahwa kurangnya ketepatan waktu dalam hal kepatuhan atau disiplin terhadap ketentuan jam kerja yang berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Dengan adanya penerapan *employee engagement* pada Dinas PUPR Kota Gorontalo maka diharapkan kedepannya dari segi absensi akan lebih disiplin lagi karena adanya rasa *terengaged* dari pegawai itu sendiri.

Employee engagement yang baik dirasakan oleh pegawai akan menjadikannya bekerja dengan baik. Pegawai merasa *terengaged* menjadikannya bekerja secara maksimal. Hal ini dapat memberikan dampak positif berupa tercapainya tujuan organisasi secara maksimal. Sebaliknya, jika perasaan itu tidak dimiliki oleh para karyawan, maka karyawan juga tidak akan bekerja dengan efisien, memiliki komitmen yang rendah, produktifitas yang buruk yang kesemuanya berimbas pada rendahnya kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh Nusatria (2011:4) bahwa karyawan akan melibatkan dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja di organisasi dimana ia bekerja. Karyawan yang merasa *terengaged* dengan organisasi atau perusahaan, maka karyawan tersebut telah memiliki suatu kesadaran yang membuat ia akan memberikan segala kemampuan dan keterampilan terbaiknya terhadap tercapainya kesuksesan organisasi atau perusahaan. Hal tersebut ditandai dengan bagaimana karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan berkomitmen dengan mencurahkan energi dan perhatian mereka kepada organisasi atau perusahaan.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shidiq dan Nurnida (2020) tentang pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT. XL Axiata Tbk Cabang Bandung dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. XL Axiata Tbk Cabang Bandung. *Employee Engagement* PT. XL Axiata, Tbk. Cabang Bandung termasuk dalam kategori baik. Hal ini berarti seluruh karyawan memiliki keterlibatan yang baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sehingga menjadikan kinerja karyawan PT. XL Axiata, Tbk Cabang Bandung semakin baik dan meningkat. Semakin baik nilai *employee engagement* yang dianut oleh karyawan maka semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan. Penelitian lain juga dilakukan oleh Cintani dan Noviansyah (2020) tentang pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Kencana Multi Lestari dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan Pada PT. Sinar Kencana Multi Lestari, artinya semakin tinggi tingkat *employee engagement* maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah tingkat *employee engagement*

maka akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Tingginya tingkat *employee engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan melalui kemauan, semangat, kerja energik, berkontribusi, inspirasi, kebanggan, konsentrasi dan waktu karyawan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh *Human Capital* dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja ASN

Pentingnya kemampuan pegawai dalam mencapai keberhasilan organisasi, menuntut adanya suatu kesempatan atau peluang untuk meningkatkan dan mengembangkan potensi personel guna memperoleh hasil yang optimal. Salah satunya adalah dengan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini penting untuk mempengaruhi kinerja organisasi, sehingga tercapailah tujuan organisasi. Pihak manajemen organisasi melakukan berbagai macam usaha dalam meningkatkan sumber daya manusia khususnya pegawai agar mempunyai kualitas, potensi dan prestasi kerja tinggi yang dapat menjamin kelangsungan hidup organisasi di masa yang akan datang. Hal ini dikarenakan pegawai merupakan aset terbesar bagi kelangsungan hidup sebuah organisasi atau perusahaan, karena pegawailah yang akan mengelola dan memanfaatkan sumber daya lainnya; semakin pegawai itu dapat mengoptimalkan sumber daya yang ada, maka akan semakin baik organisasi tersebut sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Salah satu faktor penentu untuk memperlancar penyelesaian tugas-tugas yang di emban perlu adanya penanganan disektor SDM (Sumber Daya Manusia) berupa *human capital*. Ketika SDM pada suatu organisasi sudah berkembang dan menjajikan maka perlu adanya memiliki karyawan yang mempunyai rasa keterikatan atau *employee engagement* (Keterikatan Karyawan) seperti antusiasme, fokus, berenergi, serta berfikir dan bekerja secara proaktif kepada perusahaan atau organisasi. *Employee engagement* berpengaruh pada kinerja secara keseluruhan dan merupakan kunci keberhasilan organisasi yakni dapat meningkatkan kinerja pada karyawan, mempertahankan karyawan, menghasilkan kepuasan serta keberhasilan untuk organisasi.

Secara bersamaan *human capital* dan *employee engagement* memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai, dengan *human capital* sebagai pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kinerja adalah hal yang sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, maka dari itu diperlukan penanganan disektor SDM (Sumber Daya Manusia) berupa *human capital* berupa keterampilan, kemampuan, inovasi, pengetahuan dan pengalaman kerja yang menjadikan manusia itu sebagai aset atau modal disuatu organisasi. Ketika SDM pada suatu organisasi sudah berkembang dan menjajikan maka perlu adanya memiliki karyawan yang mempunyai rasa keterikatan (*engaged*) atau *employee engagement* (Keterikatan Karyawan) seperti antusiasme, fokus, berenergi, serta berfikir dan bekerja secara proaktif kepada perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif tanggapan responden mengenai kinerja pegawai pada Dinas PUPR Kota Gorontalo menunjukkan respon yang sangat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam bekerja pegawai selalu berupaya untuk mencapai target yang diberikan dan kualitas kerja yang sesuai dengan harapan organisasi. Walaupun jika dibandingkan dengan kondisi riil masih ada beberapa bidang yang belum mencapai target, terjadinya kesalahan penafsiran atas standar dan prosedur kerja, kemudian fluktuasi absensi dan kurangnya ketepatan waktu dalam hal kepatuhan atau disiplin terhadap ketentuan jam kerja. Dengan adanya penerapan *human capital dan employee engagement* pada Dinas PUPR Kota Gorontalo diharapkan mampu mengatasi permasalahan terkait kinerja pegawai. Oleh karena itu hal tersebut perlu menjadi perhatian lebih oleh organisasi, atasan, maupun sesama rekan kerja untuk bisa mencapai hasil kerja yang sesuai harapan organisasi. Ada banyak cara untuk meningkatkan *human capital dan employee engagement* diantaranya dengan memberikan pelatihan dan pengembangan pegawai adalah cara terbaik untuk memotivasi pegawai, memberikan reward, memberikan kesempatan pegawai untuk berpendapat, menunjukkan rasa peduli secara akrab namun tetap profesional, melakukan *gathering* akan meningkatkan harmonisasi sehingga karyawan merasa nyaman dengan rekan kerja dari bidang yang sama maupun diluar bidangnya dan tentunya dapat menimbulkan semangat kerja yang berdampak pada kinerja tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ulum, dkk (2020) dengan judul penelitiannya adalah "Pengaruh *Human Capital* dan *Employee engagement* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Bea Cukai Kanwil Jatim II) dimana hasil penelitiannya menunjukkan secara simultan terdapat pengaruh *human capital* dan *employee*

engagement terhadap produktivitas kerja karyawan. Sumbangan penelitian ini adalah dengan memodifikasi kerangka penelitian, pembahasan, variabel dependen dan objek penelitian yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas, dapat ditarik kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data bahwa hipotesis pertama, diduga human capital berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Dinas PUPR Kota Gorontalo diterima dan terbukti.
2. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa hipotesis kedua, diduga employee engagement berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Dinas PUPR Kota Gorontalo diterima dan terbukti.
3. Berdasarkan pengujian secara bersamaan human capital dan employee engagement berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan human capital sebagai pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, & Pandi. (2016). "Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research. Deepublish.
- Ahmad, M. (2021). The Impact Of Work Culture On The Apparatus Work Performance. *Dia*, 19(1), 253–261. <https://doi.org/10.30996/dia.v19i1.5141>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
- Cintani, & Noviansyah. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Kencana Multi Lestari. *Kolegial*, 8(1), 29–44. <http://journals.stiedwisakti.ac.id/ojs/index.php/kolegial/article/view/116>
- Gaol. (2014). *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Masunia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. PT. Gramedia Widiasarana.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. BPFE Universitas Diponegoro.
- Joushan et al. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(66), 697–703. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/820>
- Kusumawati, R. A. (2017). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Program Diploma III di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 6(2), 1–17. <https://doi.org/10.30588/jmp.v6i2.298>
- Machmud, R., Hineo, R., Wolok, T., & Kango, U. (2022). Relationship Between Talent Management and Employees Performance: Case In Gorontalo. 255–261. <http://eprints.perbanas.ac.id/9340/>
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.

Mayo, A. (2000). The Role of Employee Development in The Growth of Intellectual Capital” dalam Personal Review. 29(4).

Priansa, D. (2014). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Alfabeta.

Puspadewi, U. I., & Suharnomo. (2016). Analisis tentang Employee Engagement pada Perusahaan Jasa (Studi pada Karyawan Patra Jasa Convention Hotel Semarang). Diponegoro Journal Of Management, 5(3), 1-14.
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/viewFile/14214/13747>

Putrawan, I. R. (2020). Pengaruh Modal Manusia (Human Capital) Terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Prov. Sul-Sel [UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR].
https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/11580-Full_Text.pdf

Rabialdy, F. (2021). Analisis Pengaruh Modal Manusia (Human Capital) Terhadap Kinerja Koperasi di Kota Pekanbaru. Jurnal Niara, 14(1), 210-217.
<https://doi.org/10.31849/niara.v14i1.5367>

Ritonga, Z. (2019). Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mustika Asahan Jaya. Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen), 6(1), 23-28.
<https://doi.org/10.36987/ecobi.v6i1.16>

Schermerhon. (2005). Management. Bumi Aksara.

Shidiq, D. M., & Nurnida, I. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XL Axiata TBK Cabang Bandung. 47(3), 3738-3744.
<https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/13473>

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Grup.

Ulum, M., Mansur, M., & Rahman, F. (2020). Pengaruh Human Capital Dan Employee Engagement Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bea Cukai Kanwil Jatim II). Jurnal Riset Manajemen, 09, 49-64.
<http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/8204>

Wilson Bangun. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga.