

**PENGARUH *HUMAN CAPITAL* DAN *HUMAN RELATION*  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI  
DINAS PEMUDA DAN OLAHRAHA  
PROVINSI GORONTALO**

**OLEH:**

**RANDY IGIRISA**

**E2119015**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
Guna memperoleh gelar sarjana



**PROGRAM SARJANA  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
GORONTALO**

**2023**

## **HALAMAN PENGESAHAN**

# **PENGARUH *HUMAN CAPITAL* DAN *HUMAN RELATION* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI GORONTALO**

**OLEH:**

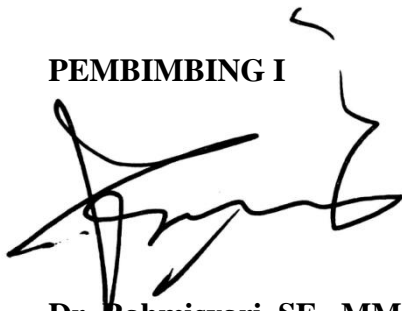
**RANDY IGIRISA**

**E2119015**

**SKRIPSI**

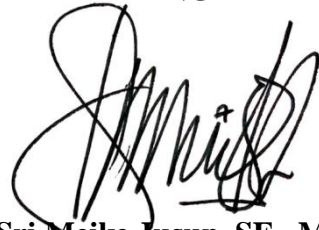
Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana  
dan telah disetujui oleh tim pembimbing pada tanggal  
Gorontalo, .....2023

**PEMBIMBING I**



**Dr. Rahmisyari, SE., MM**  
**NIDN:0929117202**

**PEMBIMBING II**



**Sri Meike Jusup, SE., MM**  
**NIDN:0903058101**

## HALAMAN PERSETUJUAN

### PENGARUH *HUMAN CAPITAL* DAN *HUMAN RELATION* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI GORONTALO

OLEH :

RANDY IGIRISA

NIM

E2119015

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)

Universitas Ichsan Gorontalo

1. **Dr. Musafir, SE., M.Si**  
(Ketua Penguji)
2. **Zulkarnain I. Idris, SE., M.Si**  
(Anggota Penguji)
3. **Wiwin L. Husin, SE., M.Si**  
(Anggota Penguji)
4. **Dr. Rahmisyari, SE., MM**  
(Pembimbing Utama)
5. **Sri Meike Jusup, SE., MM**  
(Pembimbing Pendamping)

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Musafir, SE., M.Si  
NIDN:0928116901



Ketua Program Studi Manajemen

Syamsul, SE., M.Si  
NIDN:0918027909

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun di Universitas lainnya
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini

Gorontalo, September 2023

Yang membuat pernyataan



IC8AKX711676900  
**RANDY IGIRISA**  
**NIM: E2119015**

## **MOTTO**

**“Kalo lo ada di persimpangan antara milih hal yang lo senangi atau pendidikan S1, pilih dulu pendidikan sampe selesai. Setelah lulus kuliah, baru lakuin hal yang lo seneng. Karena ga ada yg lebih berarti daripada liat orang tua lo, punya kebanggan menyekolahkan lo sampe S1.”**

**(Raditya Dika)**

**Tiap orang punya kuota untuk gagal. Santailah, jangan tegang dan takut kalau melakukan kesalahan. Orang-orang yang engkau kira keren, hebat, inspiratif, semua pernah gagal lebih banyak daripada jumlah ketakutan yang ada dalam pikiranmu.**

**(J.S Khairen, Kami Bukan Sarjana Kertas)**

**“Karena ternyata, masalah hidup kita akan selesai pada akhirnya. Walaupun tidak dengan cara yang kita inginkan.”**

**(Pandji Pragiwaksono)**

## **ABSTRACT**

**RANDY IGIRISA. E2119015. THE EFFECT OF HUMAN CAPITAL AND HUMAN RELATIONS ON THE WORK PRODUCTIVITY OF THE APPARATUS AT THE YOUTH AND SPORTS OFFICE OF GORONTALO PROVINCE**

*This research aims to determine the effect of Human Capital (X1) and Human Relations (X2) on Work Productivity of apparatus (Y) at the Youth and Sports Office of Gorontalo Province. The method used in this research is a quantitative approach with a descriptive presentation. The determination of the population and sampling technique employed in this research is Purposive Sampling. The data collection techniques used are observation, interviews, and questionnaires. The analysis method implemented is Path Analysis. The results of testing the first hypothesis show that Human Capital (X1) and Human Relations (X2) simultaneously have a significant effect on Work Productivity of apparatus (Y) at the Youth and Sports Office of Gorontalo Province, namely 0.412 or 41.2%. The results of testing the second hypothesis indicate that Human Capital (X1) partially significantly affects Work Productivity of apparatus (Y) at the Youth and Sports Office of Gorontalo Province by 0.392 or 39.2%. The results of testing the third hypothesis show that Human Relations (X2) partially has a significant effect on Work Productivity of apparatus (Y) at the Youth and Sports Office of Gorontalo Province, namely 0.412 or 41.2%.*

*Keywords: human capital, human relations, work productivity*

## ABSTRACT

### **RANDY IGIRISA. E2119015. PENGARUH HUMAN CAPITAL DAN HUMAN RELATION TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI GORONTALO**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Human Capital* (X1) dan *Human Relation* (X2) terhadap Produktivitas kerja pegawai (Y) Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Penentuan populasi dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling*, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner, dan Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa *Human Capital* (X1) dan *Human Relation* (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo yaitu sebesar 0,412 atau 41,2%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa *Human Capital* (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai (Y) Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo yakni sebesar 0.392 atau 39,2%. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa *Human Relation* (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai (Y) Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo yakni sebesar 0,412 atau 41,2%.



Kata kunci: *human capital*, *human relation*, produktivitas kerja

## KATA PENGANTAR

Rasa syukur yang dalam penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa Allah SWT, karena atas berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul, “Pengaruh *Human Capital* Dan *Human Relation* Terhadap Produktivitas Kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo.”, sesuai dengan yang direncanakan. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat, guna memperoleh gelar sarjana. Dalam menyusun Skripsi ini, penulis mengalami berbagai kesulitan dan hambatan, namun berkat rahmat dan petunjuk dari Allah SWT serta dukungan dan sumbangan pemikiran serta dorongan dari kedua orang tua atas jasa-jasa yang diberikan secara tulus dan ikhlas. Sehingga semua kesulitan dan hambatan tersebut dapat teratasi dalam mencapai tujuan dan manfaat dari penelitian ini. Melalui kesempatan ini, penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada Bapak Muhammad Ichsan Gaffar, SE.,M.Si, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abdul Gaffar Latjoke, M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Syamsul, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, ibu Dr, Rahmisyari, SE., MM selaku dosen Pembimbing I, dan Ibu Sri Meike Jusup, SE., MM selaku dosen Pembimbing II, Bapak dan Ibu Dosen yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengerjakan hasil Penelitian ini. Tak lupa pula



ucapan ucapan terima kasih untuk kedua orangtua, saudara serta rekan mahasiswa terutama Jurusan Manajemen yang telah memberikan dorongan, motivasi, dan bimbingan sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya. Rasa ucapan terima kasih juga kepada diri sendiri yang selalu percaya diri, dengan kekuatan, ide dan ambisinya, dan terus berupaya bertahan untuk tidak menyerah sampai detik ini.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT, amin.

Gorontalo                      2023

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang</b> .....	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	<b>6</b>
<b>1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian</b> .....	<b>6</b>
1.3.1 Maksud Penelitian.....	6
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	6
<b>1.4 Manfaat Penelitian</b> .....	<b>7</b>
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	7
1.4.2 Manfaat Praktis .....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b> .....	<b>9</b>
<b>2.1 Kajian Pustaka</b> .....	<b>9</b>
2.1.1 <i>Human Capital</i> .....	9
2.1.2 <i>Human Relation</i> .....	14
2.1.3 Produktivitas Kerja .....	18
2.1.4 Hubungan Antar Variabel.....	22
2.1.5 Penelitian Terdahulu .....	22

2.2 Kerangka Pemikiran.....	24
2.3 Hipotesis .....	25
<b>BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
3.1 Obyek Penelitian.....	27
3.2 Metode Penelitian .....	28
3.2.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	28
3.2.2 Populasi dan Sampel.....	30
3.2.3 Jenis dan Sumber Data.....	32
3.2.4 Tehnik Pengumpulan Data.....	33
3.2.5 Pengujian Instrumen Penelitian .....	34
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>41</b>
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	41
4.1.1 Sejarah Singkat Dispora Provinsi Gorontalo .....	41
4.1.2 Tugas Pokok, Fungsi, dan Struktur Organisasi Dispora Provinsi Gorontalo .....	42
4.2 Hasil Penelitian .....	48
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden.....	48
4.2.2 Deskriptif Variabel Penelitian .....	51
4.2.3 Gambaran Umum <i>Human Relation</i> (X2).....	53
4.2.4 Pengujian Instrumen Penelitian .....	58
4.2.5 Analisis Data Statistik.....	62
4.2.6 Pengujian Hipotesis .....	66
4.3 Pembahasan .....	67
4.3.1 <i>Human Capital</i> (X1) dan <i>Human Relation</i> (X2) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja (Y) .....	67
4.3.2 <i>Human Capital</i> (X1) Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja (Y).....	69
4.3.3 <i>Human Relation</i> (X2) Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja (Y).....	70
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>72</b>
5.1 Kesimpulan .....	72
5.2 Saran.....	72

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>74</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>78</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel .....	29
Tabel 3. 2 Daftar Pilihan Jawaban Kuisisioner.....	30
Tabel 3. 3 Koefisien korelasi .....	36
Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel 4. 2 Distibusi Responden Berdasarkan Usia .....	49
Tabel 4. 3 Distibusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	50
Tabel 4. 4 Skala penelitian Jawaban Responden .....	51
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Tentang Human Capital.....	52
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Tentang <i>Human Relation</i> .....	54
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Terkait Produktivitas Kerja .....	56
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel <i>Human Capital</i> (X1).....	59
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel <i>Human Relation</i> (X2)...	60
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y) .....	61
Tabel 4. 11 Pengaruh Parsial dan Simultan Human Capital (X1) dan Human Relation (X2) Terhadap Produktivitas Kerja .....	64
Tabel 4. 12 Uji Tingkat Signifikansi Variabel X terhadap Y .....	64
Tabel 4. 13 Pengaruh Tidak Langsung .....	65

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	25
Gambar 3. 1 Struktur Path Analisis.....	39
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo .....	47
Gambar 4. 2 Struktur analisis Jalur .....	63

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Jadwal Penelitian .....	78
Lampiran 2 Kuisisioner/Angket Penelitian.....	79
Lampiran 3 Data Ordinal dan Interval .....	82
Lampiran 4 Deskriptif Variabel Penelitian .....	97
Lampiran 5 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	103
Lampiran 6 Uji Korelasi Antar Variabel.....	109
Lampiran 7 Uji Regresi .....	110
Lampiran 8 Dokumen Pendukung Penelitian .....	112

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan yang pesat pada era globalisasi menjadikan persaingan dari berbagai aspek menjadi semakin ketat. Terutama pada perkembangan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia (SDM) harus terus berkembang secara aktif dengan perubahan-perubahan zaman yang akan terus terjadi dimasa depan. Sumber daya manusia dapat dikatakan baik apabila ketika seorang individu atau kelompok memiliki minat yang tinggi untuk mau terus belajar dan produktif, sehingga potensi manusia dapat dikembangkan secara optimal.

Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan sumber daya yang dibutuhkan organisasi. Karena sumber daya manusia merupakan pemeran penting yang berperan aktif dalam berjalannya suatu organisasi dan dalam proses pengambilan keputusan. Produktivitas menjadi salah satu kunci organisasi atau perusahaan jika ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kegiatannya, organisasi atau perusahaan harus mampu melakukan tingkatkan produktivitas dari waktu ke waktu, karena hal tersebut akan mempengaruhi pada hasil kinerja sebuah lembaga itu sendiri.

Dilansir dari ([bkd.sultengprov.go.id/](http://bkd.sultengprov.go.id/)) Secara keseluruhan, kondisi produktivitas di Indonesia masih menghadapi berbagai kendala, seperti produktivitas tenaga kerja yang rendah, keterampilan tenaga kerja yang terbatas, dan dampak pandemi Covid-19 yang memperparah masalah tersebut, yang menekan tren penurunan dalam pertumbuhan produktivitas global. Data Badan



Pusat Statistik menunjukkan produktivitas Indonesia cenderung menurun dari tahun 2010 hingga 2019 (liputan6.com). Sebagian besar tenaga kerja Indonesia saat ini, hampir 60% tenaga kerja di Indonesia, masih berpendidikan rendah yaitu SMP ke bawah. Sehingga membuat keterampilan sumber daya manusia di Indonesia masih terbatas, dan dinilai masih akan sulit untuk meningkatkan produktivitas dan persaingan (cnbcindonesia.com). Pandemi Covid-19 juga telah menyebabkan resesi global terdalam sejak terakhir pada saat Perang Dunia II dan memperburuk tren penurunan pertumbuhan produktivitas global. Hal ini juga berlaku untuk Indonesia (theconversation.com).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Salah satunya *Human Capital* atau modal manusia. *Human Capital* merupakan gabungan dari segala sesuatu yang ada pada dalam diri setiap manusia. Segala sesuatu tersebut meliputi; keterampilan, pengetahuan inovasi, dan kemampuan individu dalam menciptakan nilai untuk melakukan tugas atau pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi (Frimayasa & Lawu , 2020).

*Human Capital* merupakan faktor penting dalam meningkatkan kapasitas inovasi organisasi, kualitas sumber daya manusia dan kinerja perusahaan. Sumber daya manusia juga dianggap sebagai suatu sistem dalam suatu organisasi untuk meningkatkan dan mengembangkan efisiensi kerja karyawan, meningkatkan kapasitas intelektual, dll. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik untuk meningkatkan produktivitas (Djatola & Hilal, 2021).

Faktor selanjutnya adalah *Human Relation* atau Hubungan antar manusia. (Adawiyah, 2020) Terjemahan dari arti kata “Human Relations”. Secara harfiah memiliki arti hubungan antar manusia, memang tidak salah, tetapi terjemahan ini bukanlah arti sebenarnya, sebab penekanan dan landasan yang dimaksud adalah hubungan pada manusia atau *human*. Faktor manusia di dalamnya bukan tentang fisik melainkan tentang Sifat, karakter, tingkah laku, dan berbagai aspek psikologi lainnya. (Syahdan, 2017) *Human relation*, termasuk hubungan interpersonal, dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Hubungan antar pegawai yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja, keterampilan profesional, dan kerjasama, sehingga meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan (Buku Statistik Aparatur Negara, 2022) melaporkan bahwa jumlah PNS yang aktif di Indonesia mengalami penurunan sebesar 0,1% per 30 Juni 2022 dibandingkan jumlah PNS per 31 Juli 2021. Hal ini dapat dipahami sebagai jumlah PNS baru-baru ini, posisinya menurun. Penurunan jumlah PNS aktif ini dapat mempengaruhi produktivitas PNS di Indonesia. Seiring dengan berkurangnya jumlah agen aktif, tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan agen bertambah. Hal ini dapat memengaruhi kinerja dan produktivitas PNS. Oleh karena itu perlu diupayakan peningkatan jumlah PNS aktif agar produktivitasnya dapat terjaga dengan baik.

Dinas Pemuda, dan Olahraga (Dispora) Provinsi Gorontalo adalah instansi pemerintah Indonesia yang bertanggung jawab untuk mengembangkan pemuda yang kompetitif dan inovatif sekaligus meningkatkan prestasi dan partisipasi masyarakat dalam olahraga. Tanggung jawabnya termasuk

mengembangkan dan menerapkan kebijakan dan program pengembangan olahraga dan pemuda, mengelola fasilitas olahraga, menasihati organisasi pemuda dan olahraga serta bekerja dengan fasilitas olahraga. Tinggi rendahnya produktivitas di Dispora provinsi Gorontalo sangat penting karena mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan instansi pemerintah kepada masyarakat. Peningkatan produktivitas dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengendalian anggaran dan program kerja instansi, yang dapat berdampak positif bagi peningkatan mutu pendidikan masyarakat, di bidang pemuda dan olahraga di Gorontalo.

Permasalahan produktivitas kerja di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo dapat menjadi fokus perhatian. Pada saat melakukan observasi pada kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo, menemukan fenomena terkait dengan produktivitas di lapangan. Dimana dari segi produktivitas masih ada pegawai-pegawai yang dinilai kurang produktif. Salah satunya beberapa pegawai senior yang sudah cukup berumur dinilai masih kesulitan atau sedikit lebih lambat dalam beradaptasi dengan pembaruan teknologi di era digital saat ini. Pegawai senior tersebut mengalami kesulitan menggunakan teknologi karena kurangnya pengalaman dengan perangkat modern ditambah teknologi yang berubah dengan cepat. Disisi lain masalah penglihatan, dan penurunan mobilitas menjadi alasan.

Permasalahan terkait dengan Hubungan antar beberapa pegawai yang dinilai masih kurang harmonis, padahal satu lingkungan kerja dan divisi. Interaksi yang kaku membuat hubungan antar manusia tersebut juga akan membuat

produktivitas kerja pegawai akan tidak maksimal. Hal tersebut bisa disebabkan oleh perbedaan kepribadian, masalah komunikasi, perbedaan pendapat dan nilai konflik dalam sebuah kepentingan.

Demi memperkuat dugaan, penulis melakukan wawancara dengan beberapa pegawai untuk mendapatkan jawaban awal dari dugaan sementara yang di asumsikan terkait dengan produktivitas kerja disana. Salah satu narasumber mengatakan memang terdapat permasalahan terkait dengan produktivitas kerja disana. Hal tersebut di dasari oleh keterampilan kerja, beberapa pegawai yang telah di pengaruhi faktor usia menjadi salah satu alasan mengapa keterampilan tersebut menjadi permasalahan. Pada era teknologi saat ini memang generasi yang lebih muda yang lebih cepat beradaptasi dengan perubahan tersebut dan itu masuk dalam indikator Human capital terkait dengan pengetahuan. Selain itu narasumber mengatakan hubungan yang kurang harmonis antar pegawai juga menjadi permasalahan. Beberapa pegawai dinilai masih belum baik dalam pengendalian emosinya. Hal tersebut kadang menjadikan sebuah situasi yang kurang nyaman bagi beberapa pegawai.

Berdasarkan penjelasan terkait fenomena diatas, penulis ingin melakukan penelitian lebih mendalam terkait permasalahan tersebut, dengan judul penelitian **“Pengaruh *Human Capital* dan *Human Realtion* Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo”**. Penulis telah menentukan lokasi penelitian di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo. Penelitian ini untuk mengidentifikasi dan menganalisis dampak *human capital* dan *human relation* terhadap produktivitas pegawai, serta memberikan

rekomendasi dan sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja di lingkungan tersebut.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas maka dapat dirumuskan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh *Human Capital* ( $X_1$ ) dan *Human relation* ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai ( $Y$ ) pada Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo.
2. Seberapa besar pengaruh *Human Capital* ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai ( $Y$ ) pada Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo.
3. Seberapa besar pengaruh *Human Relation* ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo.

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah sebelumnya yaitu untuk mendapatkan gambaran tentang *Human Capital* ( $X_1$ ) dan *Human Relation* ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh Human Capital ( $X_1$ ) dan Human Relation ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo.
2. Untuk mengetahui pengaruh Human Capital ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Dispora Provinsi Gorontalo
3. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh Human Relation ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Dispora Provinsi Gorontalo.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini akan memberikan kontribusi penting bagi pengembangan konsep dan teori ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM). Dengan menambahkan pengetahuan dan pemahaman tentang berbagai aspek yang terkait dengan SDM, penelitian ini berpotensi untuk mengidentifikasi pola baru, mengeksplorasi hubungan sebab akibat yang relevan.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi lokasi penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan akan menjadi referensi dan masukan bagi pihak instansi pemerintah dalam hal ini pihak Dinas Dispora provinsi gorontalo bidang pemuda dan olahraga untuk kiranya memperhatikan produktivitas kerja pegawai

## 2. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini akan menambah ilmu pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dibidang manajemen sumber daya manusia

## 3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya agar kiranya dapat menambah rujukan atau referensi dalam penulisan karya-karya ilmiah selanjutnya khususnya yang akan meneliti mengenai *Human Capital* dan *Human Relation* terhadap Produktivitas kerja pada lokasi yang berbeda.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 *Human Capital***

###### **2.1.1.1 Pengertian *Human Capital***

*Human Capital* adalah kumpulan pengetahuan, keterampilan, kompetensi dan kompetensi yang merupakan aset berharga bagi perusahaan. Ini termasuk kemampuan untuk menerapkan kecerdasan dan pengetahuan seseorang dalam situasi kerja. Pengalaman dan keahlian karyawan berperan penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasi perusahaan (Sedarmayanti, Nurliawati, Hamdani, Herawati, & Kamariyah, 2020).

Menurut (Ritonga, 2019) *Human Capital* memiliki tiga konsep dasar. Yang pertama adalah keterampilan individu seperti pengetahuan dan keterampilan. Konsep kedua, modal manusia muncul dari pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan. Namun, konsep ini mengabaikan peran pengalaman dalam membentuk modal manusia. Pada dasarnya, bagian ini menjelaskan berbagai pandangan tentang sumber dan karakteristik *human capital* sebagai aset penting dalam organisasi dan masyarakat.

*Human Capital* mencakup pengetahuan, keterampilan, inovasi, dan kemampuan individu untuk melakukan tugas yang menciptakan nilai dan berkontribusi pada pencapaian tujuan tertentu. Kontribusi *Human Capital* terhadap penciptaan nilai melalui pelaksanaan tugas dan pekerjaan dapat



menghasilkan pendapatan yang berkelanjutan bagi organisasi di masa depan. Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas dan kemampuannya untuk menciptakan nilai merupakan faktor kunci dalam keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi (Hadi & Tasri, 2022).

*Human Capital* atau modal manusia merupakan salah satu aset yang tidak berwujud atau kata lainnya adalah modal intelektual, yang sebagian adalah modal manusia. Ketika organisasi memiliki pegawai atau sumber daya manusia yang baik, tentunya mereka telah memiliki keunggulan kompetitif yang mendukung kinerjanya. Sumber daya manusia adalah kekuatan pendorong di balik peningkatan kinerja organisasi (Malini & Herawati, 2021)

*Human Capital* merupakan gabungan dari segala sesuatu yang ada pada dalam diri setiap manusia. Segala sesuatu tersebut meliputi; keterampilan, pengetahuan inovasi, dan kemampuan individu dalam menciptakan nilai untuk melakukan tugas atau pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Nilai tambah yang dibawa oleh *Human Capital* tentunya akan berorientasi pada tugas dan kinerja pada nantinya akan membawa pendapatan yang berkelanjutan bagi organisasi di masa depan (Frimayasa & Lawu , 2020).

Berdasarkan uraian diatas. Maka dapat di simpulkan *Human Capital* secara bahasa adalah modal manusia. *Human Capital* adalah modal yang meliputi pengetahuan kolektif, keterampilan, pengalaman dan kemampuan individu yang mewakili sumber daya berharga untuk meningkatkan nilai dan produktivitas organisasi dan masyarakat.

### **2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Human Capital***

(Dr. Assa, 2018) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *Human Capital*. Faktor penting yang akan mempengaruhi dalam penciptaan modal manusia, diantaranya:

- a) Pelatihan dan pendidikan, baik formal maupun informal, akan memotivasi pegawai untuk bekerja secara produktif
- b) Keterampilan Kerja dan Penggunaan Tempat Kerja yang Tepat
- c) Disiplin kerja:
- d) Ketaatan, kepatuhan dan pengetahuan tentang peraturan perusahaan
- e) Sikap dan etika kerja yang menjadi pedoman dan model perilaku pegawai yang produktif dan langsung
- f) Motivasi adalah kehendak untuk mempengaruhi perilaku pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja
- g) Manajemen, yaitu. sistem yang dibuat oleh atasan untuk mengarahkan dan mengendalikan bawahan mereka dan memotivasi mereka untuk menjadi produktif.

Beberapa faktor tersebut akan mempengaruhi *Human Capital* seseorang, jika kelima hal tersebut dapat dipenuhi maka seorang pegawai akan dapat meningkatkan modal intelektual yang ia miliki, dan akan terus melakukan pengembangan diri.

### **2.1.1.3 Peran dan Fungsi *Human Capital***

(Santosa, Mane, & Said, 2022) Peran *Human Capital* dalam penciptaan kekayaan. Proses membangun sumber daya manusia dalam suatu organisasi

meliputi akuisisi, seleksi, pelatihan, pengembangan, penghargaan, dan pemecatan. Fungsi administrasi dan operasional berurusan dengan aktivitas mental dan fisik yang berkaitan dengan pengelolaan orang. Pentingnya modal manusia untuk kesuksesan bisnis diakui dan manajemen modal manusia membantu meningkatkan kinerja karyawan melalui kebijakan, pelatihan, motivasi dan pendampingan karyawan.

(Kasmawati, 2017) Peran modal manusia dalam penciptaan aset intelektual (intelektual). Aset secara strategis sangat penting karena hanya modal manusia (SDM) yang bisa melakukan itu. Menciptakan pengetahuan dan memilikinya pada saat yang bersamaan. Di samping itu Informasi itu sendiri merupakan faktor terpenting dalam proses penciptaan nilai Ini memiliki dampak signifikan pada organisasi, bisnis, dan penciptaan nilai perusahaan.

#### **2.1.1.4 Indikator *Human Capital***

Menurut teori *Human Capital*, adalah istilah yang menggambarkan kontribusi seseorang dalam berorganisasi. *Human Capital* akan menjadikan seorang pegawai menjadi sumber daya atau aset yang sangat penting dan akan terus diperlukan untuk produktivitas. Sasar dari teori modal manusia adalah bahwa manusia dapat berkembang. tanpa modal fisik.

Pengukuran *Human Capital* menurut (Ulum, Mansur, & Rahman, 2020), meliputi: Sikap, kompetensi, dan kreatifitas. Adapun menurut (Simanjuntak, 2021) ada enam Indikator *Human Capital*, diantaranya: Pengetahuan, Pengalaman, Kemampuan, Keterampilan, Kreativitas, dan Inovasi.

Sedangkan menurut (Wadjedi, 2019) menjelaskan bahwa indikator *Human Capital* diantaranya sebagai berikut:

### **1. Pengetahuan**

Pengetahuan adalah informasi yang diperoleh pahami, pelajari. Pengetahuan bisa datang dari hasil pembelajaran ilmu-ilmu ilmiah dan berdasarkan pengalaman

### **2. Keahlian**

Adalah ketika seseorang melakukan sesuatu yang sifatnya. Spesifik, berorientasi pada tujuan tetapi dinamis, memakan waktu Riset dan pembuktian. Semua keterampilan bisa dipelajari tetapi membutuhkan komitmen yang kuat untuk memahami sains seperti kebutuhan pola pikir positif, motivasi mental, waktu dan terkadang uang

### **3. Kemampuan**

Kemampuan yang dimaksud adalah, kemampuan yang memang sudah dibawa sejak lahir atau berdasarkan keturunan. Dimana kemampuan tersebut bisa saja membantu seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik.

### **4. Keterampilan**

Keterampilan disini dimaksudkan adalah ketika seseorang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang lebih efisien (cekatan). Cenderung lebih kreatif dan memiliki ide-ide dan inovasi terbaru terkait dengan apa yang ia kerjakan.

## **2.1.2 *Human Relation***

### **2.1.2.1 *Pengertian Human Relation***

(Adawiyah, 2020) Terjemahan dari arti kata “Human Relations”. Secara harfiah memiliki arti hubungan antar manusia, memang tidak salah, tetapi terjemahan ini bukanlah arti sebenarnya, sebab penekanan dan landasan yang dimaksud adalah hubungan pada 'manusia' atau Human. Faktor manusia di dalamnya bukan tentang fisik melainkan tentang Sifat, karakter, tingkah laku, dan berbagai aspek psikologi lainnya. Dalam manajemen atau lingkungan kerja, hubungan interpersonal dibutuhkan, dari manajemen puncak hingga tenaga kerja Pelaksana, terlepas dari posisi dan jabatannya. Ini tujuan untuk mempererat rasa persaudaraan dan memperoleh rasa kebahagiaan dari apa yang telah mereka lakukan. Hal itu juga membutuhkan hubungan interpersonal dalam bisnis dan industri untuk mempelajari bagaimana orang dapat Bekerja secara efektif dalam kelompok untuk keputusan, dalam mencapai tujuan organisasi dan dalam mencapai tujuan pribadi.

(Ferdiansyah, et al., 2021) Adapun pendapat Human Relation atau hubungan antar manusia merupakan jembatan antara pimpinan dan pegawai, serta pegawai satu dengan pegawai lain dengan maksud untuk menciptakan kepuasan kerja guna meningkatkan produktivitas kerja dan kenyamanan kerja dalam lingkungan kerja yang kondusif.

Sedangkan pendapat (Hendra, et al., 2019) *Human Relation* adalah terjemahan dari hubungan manusia. Ada juga orang yang menerjemahkan sebagai "hubungan antar manusia" atau sebagai "hubungan sesama manusia", sebenarnya

tidak salah karena yang berhubungan satu sama lain adalah manusia itu sendiri. Hanya saja di sini sifat hubungan yang dimiliki oleh antar manusia tidak sama dengan manusia normal pada umumnya melainkan lebih dari itu. Bukan hanya tentang berkomunikasi, mengirim pesan dari orang ke orang lain, tetapi hubungan antara orang yang berkomunikasi di antaranya sangatlah intim dan di dasari oleh faktor-faktor psikologi.

Adapun menurut (Sodikin, Hendriady, Sauri, & Fathullah, 2021) *Human Relational* adalah interaksi antar manusia dengan orang lain di dalam situasi kerja atau organisasi. Bertujuan untuk mempromosikan situasi kerja untuk bekerja sama secara efektif, Untuk mencapai kepuasan finansial, psikologis dan sosial.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Human Relation adalah hubungan antar manusia yang lebih dalam dari yang di perkirakan. Hubungan antar manusia tersebut bukan hanya sebuah hubungan satu individu dengan yang lain tetapi lebih dari itu. Hubungan tersebut di pengaruhi oleh faktor keagamaan yang dianut dan faktor psikologis yang dimiliki oleh setiap manusia, sehingga terciptanya sebuah keharmonisan dan nyaman dalam ruang lingkup organisasi.

#### **2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Human Relation***

(Adawiyah, 2020) Hubungan manusia dipengaruhi oleh kombinasi unik dari faktor internal dan lingkungan. Faktor genetik meliputi sifat genetik dan individu yang lahir sejak lahir, sedangkan lingkungan meliputi kepribadian, sikap, perilaku dalam berhubungan dengan orang lain, nilai budaya, cara pandang, dan konteks sosial. Tetapi lingkungan juga berperan penting dalam cara kita berpikir, berkomunikasi, dan memahami nilai dan norma sosial. Pengalaman masa kecil

dan remaja dalam keluarga, sekolah dan masyarakat juga memiliki pengaruh penting dalam pembentukan hubungan sosial. Selain itu, lingkungan sosial yang berbeda dapat mempengaruhi interaksi masyarakat, tergantung pada nilai-nilai budaya yang dianut, apakah bersifat individualistik atau kolektivistik.

Menurut (Tina, 2019), lima faktor yang mempengaruhi hasil kinerja, yaitu:

1. Faktor diri atau individu, pengetahuan yang dimiliki, kemampuan, keterampilan serta kepercayaan diri oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, kualitas manajer dan pemimpin dalam memberikan motivasi, semangat, arahan dan dukungan kepada individu.
3. Faktor kelompok: kualitas *support system* yang dimiliki, antusiasme, kedekatan, kepercayaan serta koneksi yang dibangun dalam anggota kelompok lainnya.
4. Faktor sistem: Kebijakan kantor, fasilitas, infrastruktur, proses organisasi, dan budaya kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasi): tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

#### **2.1.2.3 Fungsi dan Tujuan *Human Relation***

Fungsi human relation dalam suatu organisasi antara lain meningkatkan moral karyawan, meningkatkan kerjasama antar rekan kerja, mengurangi konflik dan frustrasi antar karyawan, serta kondisi antar karyawan terutama kondisi yang berkaitan dengan harmonisasi hubungan. Tujuan hubungan dalam organisasi adalah untuk mengedepankan rasa peduli dan pemahaman terhadap orang lain

sehingga seluruh anggota organisasi dapat membangun hubungan kerjasama yang baik. Menciptakan suasana kerja yang positif dan saling mendukung dalam organisasi di mana setiap orang memiliki kesadaran diri yang pantas dihormati orang lain (Adawiyah, 2020).

#### **2.1.2.4 Indikator *Human Relation***

Menurut (Adawiyah, 2020) *Human Relation* dapat diukur melalui beberapa indikator, antara lain indikator sebagai berikut:

##### **1. Kebutuhan dalam kerjasama**

Kebutuhan disini adalah kebutuhan untuk bekerjasama dalam melakukan pekerjaan, hal ini dilakukan baik antar pegawai maupun antara atasan dengan pegawai.

##### **2. Kesiapan mental**

Pegawai harus memiliki kesiapan mental seperti tekanan untuk melakukan suatu pekerjaan atau menerima pekerjaan baru dari atasannya untuk meningkatkan kinerjanya.

##### **3. Pengendalian emosi**

Adalah kemampuan seorang pegawai untuk mengendalikan emosi yang dialaminya agar tidak mengganggu dalam pekerjaannya sehingga suasana kerja menjadi tenang dan menyenangkan.

##### **4. Latar belakang budaya**

Adalah dimana tempat kerja harus saling menghormati antar pegawai dan antara atasan dan bawahan tanpa membedakan ras, agama, suku dan lain-lain. Untuk membuat suasana kerja nyaman dan seperti keluarga.



Sedangkan Indikator human relation (Lutfiya & Anah, 2022) indikator *Human Relation* adalah sebagai berikut :

- a) Adanya komunikasi
- b) Adanya Pengarahan
- c) Adanya Keterbukaan.

Adapun menurut (Saputri, 2021) indikator hubungan antar manusia antara lain:

- a) Hubungan dengan rekan kerja.
- b) Hubungan dengan atasan.
- c) Hubungan Pengguna Jasa.

### **2.1.3 Produktivitas Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas menurut (Sedarmayanti, 2017), Ini pada dasarnya adalah perbandingan hasil yang diperoleh dengan semua alat produksi yang digunakan. Produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan hasil yang diperoleh tenaga kerja per satuan waktu dalam waktu tertentu, atau dapat juga berupa jumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang atau pekerjaan.

(Panjaitan, 2017) Produktivitas adalah konsep yang menggambarkan hubungan antara output (kuantitas barang dan jasa yang dihasilkan) dan sumber daya yang tersedia (tenaga kerja, modal, tanah, dll). Konsep produktivitas erat kaitannya dengan sejauh mana suatu proses menghasilkan output dengan mengkonsumsi input tertentu. Produktivitas adalah hubungan antara masukan dan keluaran, berfokus pada keluaran yang dihasilkan oleh suatu proses, yang sering

dapat digunakan dalam kombinasi untuk menghasilkan tingkat keluaran yang berbeda. (Hanafi, Kharisma, Rizkia, Setiawati, Fathoni, & Mariani, 2021) Pengertian produktivitas secara umum adalah kemampuan setiap individu, sistem atau organisasi untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya secara efisien dan efektif.

Produktivitas adalah ukuran produktivitas suatu proses yang membuahkan hasil. Produktivitas juga didefinisikan sebagai hubungan antara input dan output. Produktivitas juga didefinisikan sebagai hubungan antara input dan output. Input biasanya dibatasi oleh input tenaga kerja, sedangkan output diukur dengan relevansi dan nilai. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam produksi barang dan jasa (Wahyuningsih, 2018). (Purnami & Utama, 2019) Produktivitas kerja adalah rasio antara hasil kerja yang diperoleh tenaga kerja dalam satuan waktu. Dengan demikian, produktivitas kerja adalah kemampuan untuk meningkatkan hasil kerja dan melakukan pekerjaan tertentu sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Produktivitas adalah ukuran kinerja dan efektivitas individu, kelompok atau organisasi dalam mencapai hasil selama periode waktu tertentu. Ukuran produktivitas meliputi output per jam, output per orang, dan pendapatan per jam. Tingkat produktivitas yang tinggi dapat meningkatkan efisiensi operasional, menekan biaya produksi, dan meningkatkan daya saing perusahaan. Akibatnya, banyak perusahaan berusaha meningkatkan produktivitas melalui pendidikan, teknologi yang lebih baik, manajemen yang efektif, dan motivasi karyawan yang baik.

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

(Kurnia, Daulay, & Nugraha, 2019) Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lainnya, seperti: tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etos kerja, gizi dan kesehatan, motivasi, tingkat pendapatan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi, fasilitas produksi, sistem manajemen, prestasi.

Menurut (Rindi, Widjanarko, & Ahmad, 2019) Motivasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Karena pada umumnya pegawai akan sangat produktif dalam bekerja jika perusahaan mendukung mereka dalam melaksanakan tugasnya. Karena dukungan pekerjaan yang baik akan mempengaruhi kinerja tugas pegawai dalam suatu perusahaan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai adalah persaingan. Persaingan di tempat kerja atau di kantor adalah hal biasa di semua bisnis. Sayangnya, persaingan ini seringkali menimbulkan stres bagi sebagian pegawai. Akibatnya mereka tidak semangat dan produktivitasnya menurun.

Dapat disimpulkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya: pendidikan, keterampilan, kedisiplin, sikap, gizi dan kesehatan, motivasi, jumlah pendapatan, tunjangan sosial, iklim perusahaan, teknologi, fasilitas, serta pencapaian yang telah di raih selama bekerja.

### **2.1.3.3 Indikator Produktivitas**

(Sedarmayanti, 2017) Dalam produktivitas terdapat indikator sebagai pengukuran produktivitas, indikator tersebut di antaranya:

1. **Kemampuan**, Indikator ini diukur dari kemampuan seorang pekerja yang melakukan pekerjaannya secara profesional, dan tidak memakan waktu terlalu banyak dalam pengerjaannya.
2. **Peningkatan hasil kerja**, Persepsi pegawai bahwa hasil yang dicapai di tempat kerja selalu dapat ditingkatkan dan masalah dapat diselesaikan di tempat kerja dibandingkan dengan hasil sebelumnya.
3. **Semangat kerja**, Semangat kerja berkaitan dengan keseriusan kerja seorang pegawai. Indikator ini diukur berdasarkan keterampilan antusiasme pegawai yang diakui di tempat kerja.
4. **Pengembangan diri**, Pengembangan diri terkait dengan perbaikan diri. Indikator ini diukur dengan persepsi bahwa pegawai meningkatkan kemampuan kerja, dan pegawai selalu memeriksa sendiri kesalahan kerja.
5. **Kualitas kerja**, Kualitas kerja merupakan indikator yang diukur dari persepsi pegawai terhadap produk kerja yang memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan. Indikator ini diukur dari persepsi 4.444 pegawai bahwa mereka memenuhi standar kualitas perusahaan.
6. **Efisiensi Kerja**. Efisiensi Kerja adalah seberapa banyak sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan *output*

Sedangkan menurut Indikator produktivitas ini dapat diukur dari kebebasan pegawai terkait kinerja fungsi dan tanggung jawabnya. Karyawan yang menunjukkan inisiatif dan menikmati otonomi di tempat kerja cenderung merasa lebih antusias dan terlibat di tempat kerja. (Putra & A. Sobandi, 2019) yang

menjadi indikator dalam produktivitas diantaranya: kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin kerja, dan lembur kerja.

#### **2.1.4 Hubungan Antar Variabel**

##### **2.1.4.1 Hubungan Antara Human Capital Terhadap Produktivitas Kerja**

Modal manusia adalah konsep yang menggambarkan orang-orang dalam organisasi, baik dalam organisasi profit maupun non-profit, yang merupakan sumber daya penting dan esensial untuk mendukung pengembangan dan kontribusi terhadap pertumbuhan dan perkembangan perusahaan, keterampilan, sikap dan keterampilan. Orang yang berkontribusi pada kinerja dan produktivitas organisasi. Biaya pengembangan, kesehatan, pelatihan dan dukungan untuk menciptakan produktivitas kerja pegawai (Ulum, Mansur, & Rahman, 2020).

##### **2.1.4.2 Hubungan Antara Human Relation Terhadap Produktivitas Kerja**

Human Relation atau hubungan antar manusia merupakan jembatan antara pimpinan dan bawahan, terhadap pegawai satu dengan pegawai lainnya, apabila diorientasi pada ruang lingkup pekerjaan, dengan maksud untuk menciptakan kenyamanan dalam bekerja. Pegawai yang merasa aman dengan lingkungan kerjanya akan merasa bisa bebas berekspresi dan itu akan berpengaruh meningkatkan produktivitas kerja dan kenyamanan kerja dengan lingkungan kerja yang kondusif (Ferdiansyah, et al., 2021).

#### **2.1.5 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu akan menjadi landasan untuk peneliti dalam melakukan penelitian, sehingga penelitian ini akan terbantu dengan referensi teori-teori dari penelitian terdahulu. Setelah mencari dan mengkaji beberapa

penelitian terdahulu, peneliti mengambil beberapa penelitian yang akan dijadikan sumber referensi dalam penelitian ini, di antaranya sebagai berikut.

Penelitian (Frimayasa & Lawu , 2020) dengan judul *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Human Capital Terhadap Kinerja Pada Pegawai Pt. Frisian Flag*. Jenis penelitian yaitu kuantitatif, Hasil penelitian menunjukkan bahwa human capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian (Yuliantika, 2017) *Pengaruh Human Relation Terhadap Produktivitas Kerja Staff Finance Department Di Hotel Jw Marriott Surabaya*. Jenis penelitian yang digunakan menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Dengan populasi pembagian kuisioner kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitas responden berjumlah 30 orang staff finance department yang ada di Hotel JW Marriott Surabaya. regresi berganda. Hasil penelitian mengatakan bahwa, berdasarkan uji parsial ditemukan bahwa dari ketiga variabel human relation (komunikasi, interaksi sosial, dan kontak sosial) hanya satu variabel yaitu komunikasi yang berpengaruh secara signifikan, hal ini sebagai faktor yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja.

Penelitian (Afni, 2019) dengan judul *Pengaruh Hubungan Human Capital dan Relational Capital Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Sulsel Ra Bar*. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kuantitatif, sedangkan dalam pengumpulan datanya sendiri penelitian ini membagikan kuesioner kepada 33 responden yaitu adalah pegawai yang berada pada bidang perencanaan, teknik, niaga, keuangan, SDM, dan KHA.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel Human Capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Penelitian (Thaib, Suhartin, Heldy Vanni Alam, and Fenti Priha, 2022) Pengaruh Human Capital, Structural Capital Dan Customer Capital Terhadap Produktivitas Perusahaan Sumber Usaha Karawo Gorontalo, menggunakan metode kuantitatif dengan metode deskriptif. Populasi meliputi pemilik dan karyawan Sumber Usaha Karawo Gorontalo merupakan sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 84 orang. Hasil penelitiannya mengatakan bahwa Variabel *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Perusahaan Sumber Usaha Karawo.

(Simamora, 2020) . Jenis penelitian menggunakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan penelitian asosiatif kausal. Dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas serta menggunakan teknik analisis data yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan pengujian hipotesis (uji F, uji t). berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengatakan bahwa variabel *Human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PDAM Tapanuli Tengah.

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran atau bisa disebut juga kerangka konsep adalah alur hubungan atau pola antar variabel yang akan digunakan untuk menjawab masalah yang diteliti, disusun berdasarkan kajian teoritis yang telah dilakukan sebelumnya. Hasil dari kerangka pemikiran akan di uji yang nantinya hasil akhir penelitian akan di kembalikan ke lokasi penelitian yang dimana lokasi penelitian

adalah Dinas Dispora Provinsi Gorontalo untuk dijadikan sebagai bahan refensi atau evaluasi untuk perkembangan dan kemajuan instansi. Berikut adalah gambar kerangka pemikiran yang penulis maksud:



**Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran**

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis penelitian sebagai dugaan sementara atas rumusan masalah dan tujuan penelitian pada penelitian ini. Sehingga hipotesis yang peneliti rumuskan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Human capital ( $X_1$ ) dan Human relation ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ) pada pegawai Dinas Dispora Provinsi Gorontalo.
2. Human capital ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ) pada pegawai Dinas Dispora Provinsi Gorontalo.



3. Human relation ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada pegawai Dinas Dispora Provinsi Gorontalo.

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Obyek Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Human Capital* ( $X_1$ ) dan *Human Relation* ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo. *Human Capital* mengacu pada kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai suatu instansi, sedangkan *Human Relation* mencakup aspek hubungan pegawai, kerjasama tim, dan komunikasi yang baik dalam lingkungan kerja.

Dengan memusatkan perhatian pada kedua variabel tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan bagaimana *Human Capital* dan *Human Relation* dalam suatu organisasi mempengaruhi tingkat produktivitas kerja. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga kepada manajemen Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi secara efektif. Menggunakan metodologi penelitian dengan data dikumpulkan dari staf Pusat Pemuda dan Olahraga melalui metode survei, dan wawancara.

Variabel terkait akan diukur dan dianalisis secara statistik untuk mengetahui hubungan dan pengaruhnya terhadap produktivitas tenaga kerja. Dengan mengungkap informasi penting tentang *human capital* dan *human relation* di Dinas Olahraga dan Pemuda Provinsi Gorontalo, penelitian ini akan memberikan rekomendasi dan strategi yang tepat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, energi dan kinerja karyawan, serta untuk menciptakan

pekerjaan yang lebih harmonis dan lingkungan kerja yang efektif. Hasil penelitian ini juga berpotensi untuk memberikan manfaat bagi organisasi serupa dan berkontribusi pada pengembangan teori dan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan hubungan industrial.

### **3.2 Metode Penelitian**

Metode Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan pendekatan melalui metode penelitian Kuantitatif. Menurut (Sugiono, 2015) Metode penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah yang menggunakan data numerik atau statistik untuk menguji hipotesis, mengidentifikasi pola, dan menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti.

(Sugiono, 2015) Data dikumpulkan dengan menggunakan alat bantu berupa kuisioner, kemudian diolah melalui analisis statistik untuk menarik kesimpulan berdasarkan bukti empiris. Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti, dimana yang menjadi unit analisisnya adalah para individu pada daerah objek penelitian yang keseluruhannya mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih. Metode ini memiliki keunggulan keumuman dan objektivitas.

#### **3.2.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Operasional variabel merupakan bagian penting dari penelitian yang menjelaskan bagaimana variabel konseptual abstrak diukur secara spesifik dan konkrit. Pada operasionalisasi variabel penelitian, peneliti menjelaskan indikator-indikator yang digunakan untuk mewakili struktur penelitian. Proses ini

dimaksudkan untuk memberikan kerangka kerja yang jelas untuk pengumpulan dan analisis data (Sugiono, 2015). Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) jenis variabel yang terdiri dari

1. Variabel Bebas (Independent) yaitu *Human Capital* ( $X_1$ ) dan *Human Relation* ( $X_2$ ).
2. Variabel Tidak Bebas (Dependent) yaitu produktivitas kerja pegawai (Y)

**Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Indikator	Skala
<i>Human Capital</i> ( $X_1$ )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengetahuan</li> <li>• Keahlian</li> <li>• Kemampuan</li> <li>• Keterampilan</li> </ul>	<b>Ordinal</b>
<i>Human Relation</i> ( $X_2$ )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebutuhan dalam kerjasama</li> <li>• Kesiapan mental</li> <li>• Pengendalian emosi</li> <li>• Latar belakang budaya</li> </ul>	<b>Ordinal</b>
<b>Produktivitas Kerja (Y)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan</li> <li>• Peningkatan hasil kerja</li> <li>• Semangat kerja</li> <li>• Pengembangan diri</li> <li>• Kualitas kerja</li> <li>• Efisiensi Kerja</li> <li>• Inovasi</li> </ul>	<b>Ordinal</b>

Sumber:  $X_1$  (Wadjedi, 2019),  $X_2$  (Adawiyah, 2020), (Y) (Sedarmayanti, 2017)

Dalam melakukan penelitian ini, masing-masing variabel yang ada baik itu variabel independen maupun variabel dependen, akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Untuk variabel Independen *Human Capital* ( $X_1$ ) dan *Human Relation* ( $X_2$ ), serta Variabel Dependen produktivitas kerja ( $Y$ ) akan diukur dengan menggunakan instrument kuesioner yang menggunakan skala Likert (*Likert's type item*).
2. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (option), setiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda seperti pada tabel dibawah ini.

**Tabel 3. 2 Daftar Pilihan Jawaban Kuisisioner**

Pilihan	Bobot
Sangat Setuju/Selalu (sangat positif)	5
Setuju / Sering (positif)	4
Ragu-ragu /Kadang-kadang (Netral)	3
Tidak Setuju / Jarang (Negatif)	2
Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah (Sangat Negatif)	1

### 3.2.2 Populasi dan Sampel

#### 3.2.2.1 Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian Hipotesis.

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan objek yang akan diteliti, hal ini berupa benda, manusia dan aktifitas atau peristiwa yang terjadi. Populasi adalah merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian.

(Sugiono, 2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Sedangkan menurut Sudjana (2015;89) populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas ingin dipelajari sifat-sifatnya. Berdasarkan pengertian populasi tersebut, maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga berjumlah 70 orang. Meliputi kepada bidang, kepala seksi, dan staf.

#### **3.2.2.2 Sampel**

Dalam hal ini, memperoleh sampel yang secara akurat mencerminkan karakteristik populasi tergantung pada dua faktor, yaitu metode pengambilan sampel dan ukuran sampel. Metode penarikan sampel dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*. Menurut (Sugiono, 2015) bahwa *Purposive Sampling* adalah tehnik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Adapun kriteria yang ditentukan.

Dari penjelasan tersebut diatas maka yang menjadi sampel dapat dilakukan dengan kriteria tertentu. Kriteria tersebut adalah pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga dan berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) sehingga yang menjadi populasi dan sampel adalah pegawai yang berjumlah 51 dari seluruh bidang yang ada pada kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo.

### **3.2.3 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.2.3.1 Jenis Data**

Jenis data penelitian menemukan aplikasi penting dalam menganalisis fenomena, membantu dalam analisis statistik, menemukan makna, memvalidasi hasil, mengidentifikasi pola, mendukung pengambilan keputusan, dan memberikan bukti bukti empiris untuk penelitian. Memilih jenis data yang tepat meningkatkan validitas dan reliabilitas hasil penelitian dan memberikan kontribusi penting untuk memahami subjek yang diteliti.

Menurut (Sugiono, 2015) jenis data dibagi menjadi dua yang pertama adalah Data kuantitatif dan yang kedua adalah data Kualitatif. Data kuantitatif adalah data yang dapat direpresentasikan secara numerik dan terukur. Jenis data ini sering digunakan dalam penelitian kuantitatif dan dianalisis menggunakan metode statistik. Contoh data kuantitatif meliputi usia, tinggi badan, berat badan, skor tes, dan statistik lainnya. Data kualitatif: Data kualitatif merupakan data deskriptif dan tidak disajikan secara numerik. Jenis data ini digunakan dalam penelitian kualitatif dan dianalisis secara interpretatif. Contoh data kualitatif adalah wawancara, rekaman telepon, catatan lapangan, dan dokumen tertulis.

#### **3.2.3.2 Sumber Data**

(Sugiono, 2015) Sumber data adalah tempat atau sumber dari mana data atau informasi dikumpulkan atau diperoleh untuk keperluan analisis, penelitian, atau pemahaman tentang suatu subjek. Ada dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder.

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari suatu sumber untuk tujuan penelitian tertentu. Pengumpulan data primer melibatkan interaksi langsung dengan subjek penelitian atau lingkungan tempat penelitian dilakukan. Data ini dianggap asli karena dikumpulkan untuk tujuan penelitian tertentu saja dan belum pernah digunakan sebelumnya. Metode pengumpulan data primer meliputi survei, wawancara, kuesioner, observasi langsung atau eksperimen.

Sedangkan Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh pihak lain untuk tujuan lain, tetapi digunakan kembali oleh peneliti untuk keperluan analisis atau penelitian. Data ini tidak dikumpulkan secara khusus untuk studi tertentu, tetapi tersedia. Data sekunder dapat berasal dari berbagai sumber, seperti publikasi akademik, statistik pemerintah, laporan industri, atau database publik lainnya.

#### **3.2.4 Tehnik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, mengamati kegiatan Instansi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo.



3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan tertulis kepada Responden dalam hal ini adalah pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian.

### **3.2.5 Pengujian Instrumen Penelitian**

Metode analisis data yang digunakan adalah metode Kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu diperlukan suatu instrument atau alat ukur yang valid dan andal (reliable). Untuk mendapatkan instrument tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila digunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

#### **3.2.5.1 Uji Validitas**

Pengujian validitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat di gunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*), setelah instrumen dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara di mintai pendapatnya tentang indtrument yang telah di susun itu. Hal ini sependapat dengan (Sugiono, 2015) mengatakan bahwa setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka di teruskan uji coba instrument. Instrument yang telah di setuju para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil.

Setelah data di dapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.”

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh pearson yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X). (\sum Y)}{\sqrt{\{n. \sum X^2\}. \{n. \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Dalam hasil analisis item teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan. Menurut (Sugiono, 2015) jika korelasi antara butir dengan skor total < 0,3 maka

butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara butir dengan skor total  $> 0.3$  maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3. 3 Koefisien korelasi**

Nilai r	Tingkat Korelasi
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat/tinggi
0,800 – 1,000	Sangat kuat/Sangat tinggi

### 3.2.5.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut (Ghozali, 2018) dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum si}{st} \right)$$

Keterangan :

K = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum Si^2$  = Jumlah varians dalam setiap instrumen

S = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,60 (Ghozali, 2018). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

### 3.2.5.3 Konversi data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis Regresi Berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skala likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Succesive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut :

- a. Membuat frekwensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
- b. Membuat proporsi dengan cara membagi frekwensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
- c. Membuat proporsi kumulatif

- d. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban berdasarkan nilai frekwensi yang telah diperoleh dengan bantuan Tabel zriiel.
- e. Menghitung nilai skala dengan rumus

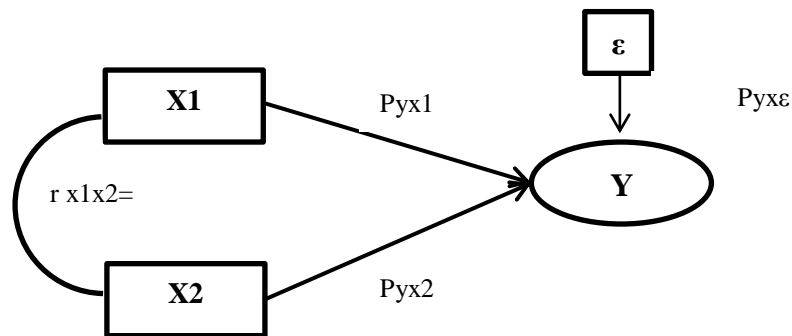
$$\text{Skala (i)} = \frac{Z_{riiel(i-1)} - Z_{riiel(i)}}{\text{Prop Kum (i)} - \text{Prop Kum (i-1)}}$$

- f. penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis Regresi.

#### 3.2.5.4 Metode analisis

Untuk memastikan variabel apakah ada pengaruh Human Capital terhadap produktivitas pegawai, maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur ini dapat di lihat pada struktur jalur berikut ini:



**Gambar 3. 1 Struktur Path Analisis**

Di mana :

$P_{YX1}$  : *Human Capital*

$P_{YX2}$  : *Human Relatiom*

Y. : Produktivitas kerja

$\epsilon$  : variabel lain yang tidak diteliti tetapi mempengaruhi Y

$R^2$  : korelasi antar variabel X

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara variabel-variabel atau dimensi-dimensi yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh X1, dan X2, tetapi ada variabel epsilon ( $\epsilon$ ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

### 3.2.5.5 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel eksogenus
4. Menghitung matrix invers  $R^{-1}$
5. Menghitung koefisien jalur  $\beta_i$  ( $i = 1$ )
6. Menghitung  $R^2$  yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total  $X_1, X_2$  terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ( $\epsilon$ )
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut.

- a. Pengaruh langsung :

$$X_i \rightarrow Y = (\beta_{xi}) (X_i); \text{dimana } i = 1 \text{ dan } 2$$

- b. Pengaruh tidak langsung

$$X_i \leftarrow Y = (\beta_{xi}) (X_i) (R_{X_i X_i}) : \text{dimana } i = 1 \text{ dan } 2$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung } X_1 \text{ melalui } X_2 = (\beta_{x_1 y_1}) (\beta_{x_2 y_2}) (R_{X_1 X_2})$$

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1      Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1    Sejarah Singkat Dispora Provinsi Gorontalo**

Pemekaran Provinsi Gorontalo pada Desember tahun 2000, membuat pemerintah diharuskan mendirikan Organisasi yang memiliki peran vital untuk pengembangan berbagai aspek kehidupan masyarakat, khususnya pengembangan pada aspek kepemudaan dan olahraga di Gorontalo. Pemerintah akhirnya mendirikan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yaitu Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo, atau lebih dikenal dengan singkatan Dikbudpora, sebagai dinas yang berperan penting dalam mengkoordinasikan, mengembangkan, dan memajukan kegiatan yang berorientasikan pada pendidikan, kepemudaan, olahraga, dan pariwisata di wilayah Gorontalo, Indonesia.

Dalam Dikbudpora sendiri terdapat beberapa bidang, salah satunya adalah bidang pemuda dan olahraga. Bidang pemuda dan olahraga memiliki fungsi penting dalam koordinasi dan pengembangan kegiatan kepemudaan serta pengembangan olahraga di Provinsi Gorontalo. Tujuan utamanya adalah mendorong partisipasi aktif pemuda, meningkatkan kualitas olahraga, mengedukasi dan membina masyarakat, melestarikan budaya dan identitas daerah, serta memastikan kesetaraan dan aksesibilitas dalam olahraga dan kepemudaan.



Pada tahun 2015, telah diusulkan perencanaan pemisahan bidang Pemuda dan Olahraga (Pora), untuk di jadikan dinas baru agar bergerak secara mandiri demi menekan efektifitas dan efisiensi peran organisasi. Bidang Pemuda dan Olahraga akhirnya resmi berpisah dari Dikbudpora dan menjadi Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Provinsi Gorontalo pada tahun 2023, beralamatkan di Jl. Jendral Sudirman No. 57 Kel. Limba UII Kec. Kota Selatan Kota Gorontalo, 96115. Pada saat dilakukannya analisa, memang Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga terlalu besar untuk mengendalikan beberapa program kegiatan dalam kurun satu wadah OPD Pemisahan tersebut juga dimaksudkan agar anggaran lebih terpusat, karena porsi anggaran dari Dikbudpora sendiri dinilai masih kurang, apabila digunakan untuk merealisasikan program-program olahraga dan kepemudaan.

#### **4.1.2 Tugas Pokok, Fungsi, dan Sruktur Organisasi Dispora Provinsi Gorontalo**

Uraian tugas dan fungsi masing-masing jabatan sesuai Peraturan Gubernur Nomor 38 Tahun 2022 tentang kedudukan, susuna organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Dinas Pemuda dan Olahrag Provinsi Gorontalo Sebagai berikut:

##### **1. Kepala Dinas**

Kepala dinas mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan Pemerintahan Daerah dalam bidang Pemuda dan Olahraga yang berada dibawah tanggung jawab Gubernur.

- a. Dalam melaksanakan tugas Kepala Dinas menyelenggarakan fungsi:
- b. Penyusunan kebijakan dan rencana startegis bidang pemuda dan olahraga;
- c. Pelaksanaan urusan-urusan pemerintah dibidang pemuda dan olahraga;
- d. Pembinaan dan koordinasi pelaksanaan tugas serta pelayanan administrasi di bidang dan olahraga;
- e. Pelaksanaan pengawasan fungsional;
- f. Pelaksanaan teknis operasional bidang pemuda dan olahraga ;
- g. Pemantauan dan evaluasi program dibidang pemuda dan olahraga: dan;
- h. Pelaksanaan fungsi lain yang di berikan oleh gubernur.

## **2. Sekretariat**

Dipimpin oleh sekretaris yang mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkordinasi, dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan, penyusunan perencanaan dan evaluasi, keuangan, hubungan masyarakat dan kerjasama. Dalam melaksanakan tugas Sekretastris menyelenggarakan fungsi;

- a. Pengoordinasian penuyusnan kebijakan, rencana, program, kegiatan, dan anggaran dibidang Pemuda dan Olahraga serta Tugas Pembantuan.
- b. Pengelolaan data dan informasi di bidang pemuda dan olahraga;
- c. Pengordinasian koordinasi dan pelaksanaan kerja sama dibidang kepemudaan dan olahraga;
- d. Pengoordinasian pengelolaan dan laporan keuangan di lingkungan dinas;

- e. Pelaksanaan urusan organisasi dan tatalaksana di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga;
- f. Pengelolaan kepegawaian di lingkungan dinas pemuda dan olahraga;
- g. Pengelolaan barang milik daerah di lingkungan dinas pemuda dan olahraga;
- h. Pelaksanaan urusan ketatausahaan dan kerumahtanggaan di lingkungan dinas pemuda dan olahraga; dan
- i. Pelaksanaan fungsi lain sesuai bidang tugasnya.

Sekretariat terdiri dari:

- a. Sub bagian umum dari kepegawaian; dan
- b. Kelompok jabatan fungsional dan pelaksana

### **3. Bidang Kepemudaan**

Bidang Kepemudaan mempunyai tugas merumuskan, melaksanakan kebijakan, kepemimpinan, kepeloporan, kewirausahaan, wawasan dan kreativitas.

Bidang Kepemudaan menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyiapan perumusan kebijakan penyadaran, pemberdayaan, dan pengembangan kepemimpinan, kepeloporan, kewirausahaan, wawasan dan kreativitas;
- b. Penyusunan pedoman, petunjuk teknis penyadaran, pemberdayaan, pengembangan, kepemimpinan, kepeloporan, kewirausahaan, wawasan dan kreativitas;

- c. Pelaksanaan koordinasi dalam rangka penyadaran pemberdayaan, dan pengembangan kepemimpinan, kepeloporan, kewirausahaan, wawasan dan kreativitas kepemudaan;
- d. Pelaksanaan fasilitasi pengembangan organisasi, aktivitas kepemudaan dan kepramukaan;
- e. Pelaksana monitoring, evaluasi dan pelaporan;
- f. Pelaksanaan fungsi lain sesuai bidang tugasnya.

Bidang Kepemudaan terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional dan Pelaksana.

#### **4. Bidang Olahraga**

Bidang olahraga melaksanakan tugas merumuskan, melaksanakan kebijakan, mengoordinasikan dan mengevaluasi pelayanan olahraga pendidikan, olahraga rekreasi, olahraga prestasi, dan olahraga khusus secara berjenjang, bertahap, dan berkesinambungan. Dalam melaksanakan tugas, Bidang Olahraga menyelenggarakan fungsi:

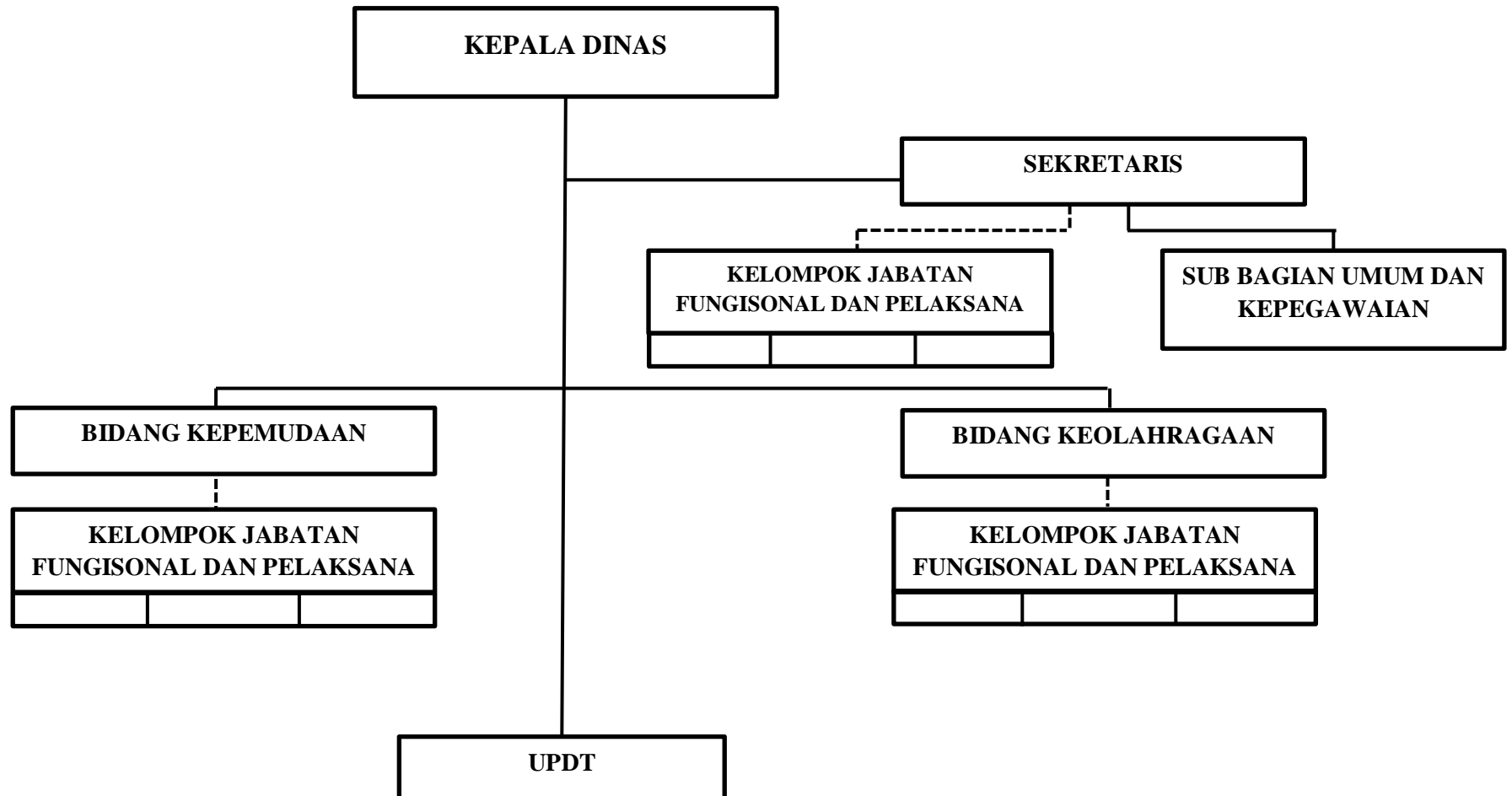
- a. Perumusan kebijakan di bidang pembudayaan olahraga, peningkatan prestasi olahraga, dan infrastruktur kemitraan olahraga;
- b. Koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang pembudayaan olahraga, promosi olahraga, dan olahraga prestasi serta standarisasi dan infrastruktur olahraga;
- c. Penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang pembudayaan olahraga, promosi olahraga dan olahraga prestasi serta standarisasi dan infrastruktur kemitraan olahraga;

- d. Pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan di bidang pembudayaan olahraga, peningkatan prestasi olahraga, dan infrastruktur kemitraan olahraga.
- e. Pemberian bimbingan teknis dan supervise di bidang pembudayaan olahraga, peningkatan prestasi olahraga, dan infrastruktur kemitraan olahraga;
- f. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang Pembudayaan olahraga, promosi olahraga dan prestasi serta standarisasi dan infrastruktur olahraga;
- g. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan;
- h. Pelaksanaan koordinasi antar lembaga keolahragaan; dan
- i. Pelaksanaan fungsi lain sesuai bidang tugasnya.

Bidang Olahraga terdiri atas Kelompok Fungsional dan Pelaksana.

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi dari bidang-bidang pada Dinas Dispora Provinsi Gorontalo, dibentuklah struktur organisasi yang digunakan untuk dapat memperjelas pengoordinasian antar unit, fungsi, serta wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan. Berikut adalah gambar struktur Organisasi Dispora Provinsi Gorontalo.

**Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo**



## 4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo dengan jumlah responden sebanyak 51 orang. Data yang diperoleh dari responden dikaji dan diolah untuk mendapatkan hasil variabel yang diuji. Analisis data ini bertujuan untuk mengidentifikasi pola, keterkaitan, dan dampak dari program kepemudaan dan olahraga yang dijalankan oleh lembaga. Hasil penelitian ini akan memberikan informasi tambahan dan rekomendasi yang berharga untuk meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai.

### 4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden

#### 1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden didefinisikan sebagai perbedaan yang terlihat antar responden yang berbeda karakteristiknya. Responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	40	78,4	78,4	78,4
Perempuan	11	21,6	21,6	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Sumber: Data Diolah, 2023

Pada penelitian yang dilakukan, data partisipasi responden menurut jenis kelamin disajikan pada Tabel 4.1. Hasil analisis menunjukkan bahwa dari total 51 responden, 40 orang, terhitung sekitar 78,4%, adalah laki-laki, sedangkan jumlah perempuan adalah 11 orang, terhitung sekitar 21,6%. Perbedaan kuantitatif yang

signifikan antara kedua kelompok ini. Berdasarkan tabel hasil olahan data di nilai proporsi laki-laki yang terbilang lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan. Informasi ini memberikan persepsi penting untuk menilai produktivitas Kerja pegawai yang di pengaruhi *human capital* dan *human relation* pada instansi tersebut.

## 2. Usia

Berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner, peneliti mendapatkan hasil Distribusi responden yang diklasifikasikan usia. Berikut adalah tabel 4.2 yang menyajikan hasil distribusi responden berdasarkan usia seperti yang sudah dijelaskan.

**Tabel 4. 2 Distibusi Responden Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 30	16	31,4	31,4	31,4
31-40	18	35,3	35,3	66,7
> 41	17	33,3	33,3	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas diperoleh hasil distribusi usia responden ke dalam tiga kategori. dari 30 tahun ke bawah, ada 16 orang, terhitung 31,4%. Sedangkan pada kelompok umur 31-40 tahun sebanyak 18 orang dengan persentase 35,3%. dan di atas 40 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase sekitar 33,3%. Melalui klasifikasi usia ini, peneliti menemukan bahwa kelompok usia dari 31 hingga 40 adalah yang paling banyak dengan total 18 orang dan



menyumbang persentase 35,3%. Namun, dapat dikatakan bahwa perbedaan rentang usia dan jumlah tidak jauh, bahkan dapat dianggap hampir sama.

### 3. Pendidikan

Berikut adalah olahan data distribusi responden berdasarkan pendidikan. Data ini memberikan informasi pendidikan partisipan dalam penelitian ini. Sekaligus memberikan informasi penting untuk memahami karakteristik dan latar belakang pendidikan populasi yang menjadi responden. Berikut adalah hasil dari olahan data yang peneliti maksud:

**Tabel 4. 3 Distibusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	17	33,3	33,3	33,3
Diploma/S1	24	47,1	47,1	80,4
S2	9	17,6	17,6	98,0
S3	1	2,0	2,0	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 mengenai tingkat pendidikan responden, diperoleh informasi hasil dari penyebaran kuesioner adalah sebagai berikut: responden yang memiliki pendidikan tingkat SMA/SMK sebanyak 17 dengan persentase 33,3%, pendidikan tingkat diploma atau sarjana S1 sebanyak 24 orang dengan persentase 47,1%, pendidikan tingkat S2 sebanyak 9 orang atau jika dipersentasekan hanya 2,0%.

#### 4.2.2 Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel independen dan dependen yang memiliki bobot terendah dan tertinggi berdasarkan tanggapan responden kemudian dikalikan dengan kategori dan dikalikan dengan seluruh jumlah responden. Kemudian hasil perkalian yang paling berbobot dikurangi dengan hasil perkalian yang berbobot paling kecil. Proses perhitungannya yang dimaksudkan adalah sebagai berikut:

- Bobot Terendah X Item X Jumlah Responden :  $1 \times 1 \times 51 = 51$
- Bobot Tertinggi X Item X Jumlah Responden :  $5 \times 1 \times 51 = 255$

Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat dibuat rentang skala interval penelitian sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skala } \frac{255-51}{5} = 40.8 \text{ dibulatkan menjadi } 41$$

**Tabel 4. 4 Skala penelitian Jawaban Responden**

No	Rentang	Kategori
1	51-92	Sangat Rendah
2	93-133	Rendah
3	134-174	Sedang
4	175-215	Tinggi
5	216-256	Sangat Tinggi

Sumber: Data Diolah 2023

Dalam penelitian ini, tabel 4.4 berperan penting dalam menunjukkan rentang skala dan menghitung hasil tabel untuk masing-masing variabel bebas dan variabel terikat. Data dari 51 responden dan dibentuk template berupa tabel untuk penelitian ini. Tabel tersebut memberikan informasi yang relevan dan terperinci tentang variabel yang diteliti.

#### 4.2.2.1 Gambaran Umum *Human Capital* (X<sub>1</sub>)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh, dan telah diolah hasil perhitungan indeks variabel *Human Capital* (X<sub>1</sub>) untuk masing-masing tanggapan responden. Data tersebut memberikan gambaran yang komprehensif tentang tingkat *Human Capital* yang ada pada setiap responden dalam penelitian ini.

Berikut adalah data yang dimaksud:

**Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Tentang *Human Capital***

Bobot	Item											
	X1.1			X1.2			X1.3			X1.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
2	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
3	8	24	15,7	7	21	13,7	10	30	19,6	7	21	0,0
4	24	96	47,1	26	104	51,0	27	108	52,9	33	132	21,6
5	19	95	37,3	18	90	35,3	14	70	27,5	11	55	78,4
Σ	51	215	100,0	51	215	100,0	51	208	100,0	51	208	100,0
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Data Diolah 2023

Pada Tabel 4.5 di atas, menyajikan hasil olahan data terkait jawaban atau tanggapan responden mengenai *Human Capital* (X<sub>1</sub>). Terdapat empat item pernyataan berdasarkan indikator yang telah dituangkan pada kuisioner yang telah disebar. Pada item pernyataan “Saya memiliki pemahaman yang baik tentang konsep-konsep dasar dalam bidang kerja saya” (X1.1). Berada pada kategori tinggi dengan total skor mencapai 215. Pada item pernyataan “Saya memiliki keahlian khusus atau spesialisasi dalam bidang pekerjaan saya.” (X1.2), berada pada kategori tinggi dengan total skor mencapai 215. Pada item pernyataan “Saya dapat memecahkan masalah-masalah kompleks yang muncul dalam pekerjaan

saya” (X1.3), berada pada kategori tinggi, dengan total skor mencapai 208. Berikutnya berdasarkan item pernyataan “Saya memiliki kemampuan analitis yang kuat untuk menganalisis data untuk membuat keputusan yang tepat” X1.4 berada kategori sangat tinggi dengan skor total mencapai 208.

Berdasarkan tabel 4.5 diatas. Hasil olahan data memperlihatkan bahwa Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (Dipora) Provinsi Gorontalo telah menunjukkan pengetahuan yang mendalam tentang konsep-konsep dasar di bidang pekerjaannya dan memiliki keterampilan khusus yang memungkinkan mereka menjadi ahli di bidangnya. Keunggulannya ditunjukkan tidak hanya dalam pemahaman konseptualnya tetapi juga dalam kemampuan praktisnya untuk memecahkan masalah kompleks yang muncul dalam pekerjaan sehari-hari.

Selain itu, kemampuan analitik yang kuat memungkinkan mereka melakukan analisis data terperinci, yang berdampak positif terhadap produktivitas mereka dengan memungkinkan mereka mengambil keputusan yang tepat dan strategis berdasarkan informasi yang akurat dan relevan. Perpaduan antara pemahaman yang mendalam, keterampilan yang luar biasa, kemampuan memecahkan masalah dan analisis data yang cermat menjadikan pegawai Dipora Provinsi Gorontalo sebagai modal berharga untuk maju di lapangan dan meningkatkan produktivitas di lingkungan kerjanya.

#### **4.2.3 Gambaran Umum *Human Relation* (X2)**

Berdasarkan hasil tabulasi data yang diperoleh, dan telah diolah hasil perhitungan indeks variabel *Human Relation* (X<sub>2</sub>) untuk masing-masing tanggapan responden. Data tersebut memberikan gambaran yang komprehensif

tentang tingkat *Human Capital* yang ada pada setiap responden dalam penelitian ini. Berikut adalah data yang dimaksud:

**Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Tentang *Human Relation***

Bobot	Item											
	X2.1			X2.2			X2.3			X2.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
2	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
3	2	6	3,9	4	12	7,8	2	6	3,9	3	9	3,9
4	31	124	60,8	34	136	66,7	31	124	60,8	36	144	60,8
5	18	90	35,3	13	65	25,5	18	90	35,3	12	60	35,3
$\Sigma$	51	220	100,0	51	213	100	51	220	100	51	213	100,0
Kategori	Sangat Tinggi			Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi		

Sumber: Data Diolah 2023

Pada Tabel 4.6 di atas, menyajikan hasil olahan data terkait jawaban atau tanggapan responden mengenai *Human Relation* ( $X_2$ ). Terdapat empat item pernyataan berdasarkan indikator yang telah dituangkan pada kuisioner yang telah disebar. Pada item pernyataan pertama yaitu “Saya aktif mencari kesempatan untuk bekerja bersama orang lain dalam menyelesaikan tugas.” ( $X_{2.1}$ ) berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor mencapai 220. Selanjutnya pada item pernyataan “Saya dapat mengatasi tekanan dan tantangan yang timbul di lingkungan kerja dengan tenang dan positif” ( $X_{2.2}$ ), berada pada kategori tinggi dengan total skor mencapai 213. Pada item pernyataan “Saya mampu mengelola emosi negatif seperti stres atau frustrasi saat berinteraksi dengan rekan kerja.” ( $X_{2.3}$ ), berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor mencapai 220. Pada item pernyataan “Saya dapat berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja yang berasal dari latar belakang budaya yang berbeda..” ( $X_{2.4}$ ), berada pada kategori tinggi dengan total skor mencapai 213.

Berdasarkan tabel 4.6 diatas. Olahan data menunjukkan bahwa Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (Dipora) Provinsi Gorontalo memiliki kemampuan kolaborasi yang sangat baik dan aktif mencari peluang bekerja sama untuk menyelesaikan tugas. Mereka menunjukkan ketahanan yang mengesankan dalam menghadapi stres dan tantangan yang mungkin timbul di tempat kerja dan menghadapinya dengan sikap tenang dan positif, yang berdampak positif pada pekerjaan dan produktivitas mereka.

Selain itu, keterampilan emosional memungkinkan mereka mengelola emosi negatif seperti stres atau frustrasi ketika berhadapan dengan rekan kerja, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Kemampuan berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja dari budaya berbeda tidak hanya memperkaya keberagaman tim, namun juga mendukung produktivitas tim dan memfasilitasi pertukaran ide dan wawasan. Dengan demikian, pegawai Dipora Provinsi Gorontalo dapat meningkatkan produktivitasnya secara signifikan dan berkontribusi aktif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

#### **4.2.3.1 Gambaran Umum Tentang Produktivits Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh, dan telah diolah hasil perhitungan indeks variabel Produktivitas kerja (Y) untuk masing-masing tanggapan responden. Data tersebut memberikan gambaran yang komprehensif tentang tingkat Produktivitas Kerja yang ada pada setiap responden dalam penelitian ini. Berikut adalah data yang dimaksud:

**Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Terkait Produktivitas Kerja**

Bobot	Item											
	Y.1			Y.2			Y.3			Y.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
2	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
3	1	3	2,0	2	6	3,9	0	0	0,0	3	0	5,9
4	35	140	68,6	35	140	68,6	35	140	68,6	33	132	64,7
5	15	75	29,4	14	70	27,5	16	80	31,4	15	75	29,4
$\Sigma$	51	218	100,0	51	216	100,0	51	220	100,0	51	207	100,0
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi		

Bobot	Item					
	Y.5			Y.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0,0	0	0	0,0
2	0	0	0,0	0	0	0,0
3	4	12	7,8	4	12	7,8
4	34	136	66,7	35	140	68,6
5	13	65	25,5	12	60	23,5
$\Sigma$	51	213	100,0	51	212	100
Kategori	Tinggi			Tinggi		

Sumber: Data Diolah, 2023

Pada tabel 4.7 menyajikan hasil olahan data jawaban atau tanggapan responden mengenai Produktivitas kerja (Y). Terdapat enam pernyataan berdasarkan indikator yang diinterpretasikan melalui kuisioner yang telah disebar. Pada item pernyataan “Saya mampu mengadopsi pengetahuan baru dan keterampilan tambahan sesuai kebutuhan.” (Y.1), berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor mencapai 218. Pada item pernyataan “Saya aktif mencari peluang untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan” (Y.2), berada pada kategori sangat tinggi, dengan total skor mencapai 216.

Berikutnya pada pernyataan “Saya menunjukkan dedikasi dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan saya” (Y.3), berada pada kategori sangat tinggi, dengan total skor mencapai 220. Pada item pernyataan “Saya memperbarui pengetahuan dan keterampilan saya secara berkala agar tetap relevan dengan perkembangan industri/bidang pekerjaan.” (Y.4), berada pada kategori tinggi dengan total skor mencapai 207. Pada item pernyataan “Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja yang berkualitas tinggi sesuai dengan standar yang ditetapkan di tempat kerja.” (Y.5), berada pada kategori tinggi dengan total skor mencapai 213. Terakhir pada item pernyataan “Saya mampu menggunakan waktu dan sumber daya dengan efisien untuk menyelesaikan tugas-tugas/pekerjaan” (Y.6), berada pada kategori tinggi dengan total skor mencapai angka 212.

Berdasarkan hasil olahan data pada tabel 4.7 diatas. Memperlihatkan bahwa Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (Dipora) Provinsi Gorontalo memiliki ciri kemampuan beradaptasi dan kesiapan yang luar biasa untuk memperoleh pengetahuan baru dan keterampilan tambahan jika diperlukan, juga secara aktif berupaya meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, mereka menunjukkan dedikasi dan komitmen tingkat tinggi terhadap pekerjaan mereka, dan secara rutin memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka untuk mengikuti perkembangan industri atau bidang pekerjaan mereka. Pemahaman ini diikuti dengan upaya terus-menerus untuk memberikan hasil kerja berkualitas tinggi yang konsisten dengan standar tempat kerja yang ditetapkan sekaligus menggunakan waktu dan sumber daya secara efektif untuk menyelesaikan tugas. Melayani. Dalam hal ini, pegawai Dispora



Provinsi Gorontalo merupakan contoh baik dalam menjaga keterampilannya dan berkontribusi aktif terhadap produktivitas dan keberhasilan organisasi.

#### **4.2.4 Pengujian Instrumen Penelitian**

Uji validitas digunakan untuk menilai apakah daftar pernyataan yang telah disusun dapat mengukur variabel dengan menghitung hubungan atau korelasi antara setiap pernyataan dengan skor total. Mesin pencari dianggap valid jika nilai  $r$ -hitung  $> 0,3$ . Pengujian reliabilitas, di sisi lain, bertujuan untuk menentukan keandalan atau keandalan alat pengukur. Salah satu cara untuk menguji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *alpha cronbach*. Nilai *Cronbach's alpha* dianggap reliabel jika  $> 0,60$  untuk setiap variabel bebas dan terikat.

##### **4.2.4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas *Human Capital* (X1)**

Dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas pada variabel *human capital* (X<sub>1</sub>), peneliti dapat memastikan bahwa ukuran yang digunakan sepenuhnya sesuai dengan tujuan penelitian. memberikan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan untuk menarik kesimpulan dan rekomendasi berdasarkan hasil penelitian. Hal Ini bertujuan meningkatkan nilai dan kredibilitas penelitian dan memperkuat dasar ilmiah penelitian. Berikut adalah tabel hasil pengolahan data uji validitas dan reliabilitas Variabel *Human capital* (X<sub>1</sub>).

**Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Human Capital* (X1)**

ITEM	Validitas		Reliabilitas	
	r Hitung	Keputusan	alpha	Keputusan
X1.1	0,876	> 0,3 (Valid)	0,909	> 0,6 (Valid)
X1.2	0,876			
X1.3	0,932			
X1.4	0,864			

Sumber: Data Diolah, 2023

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua kriteria variabel “*human capital*” (X<sub>1</sub>) melebihi nilai batas yang ditentukan. Semua nilai r-hitung ini berada di atas batas validitas 0,3. Hal ini menunjukkan bahwa daftar pernyataan atau indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *human capital* memiliki hubungan atau keterkaitan yang signifikan dengan skor total. Oleh karena itu, penggunaan variabel *human capital* sebagai ukuran yang akurat dan komprehensif dianggap berguna dalam penelitian ini.

Hasil pengujian reliabilitas variabel “*human capital*” (X<sub>1</sub>) memberikan nilai Cronbach's alpha sebesar 0,909. Nilai alpha di atas batas minimal 0,6 menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *human capital* memiliki konsistensi intrinsik yang baik. Ini berarti bahwa pernyataan indeks saling bergantung dan dapat mengukur aspek yang sama dari variabel *human capital*. Konsistensi internal yang tinggi memastikan bahwa instrumen tersebut dapat diandalkan dan dapat digunakan dalam penelitian.

#### **4.2.4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Human Relation* (X2)**

Dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas pada variabel *Human Relation* (X<sub>2</sub>), peneliti dapat memastikan bahwa ukuran yang digunakan

sepenuhnya sesuai dengan tujuan penelitian. memberikan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan untuk menarik kesimpulan dan rekomendasi berdasarkan hasil penelitian. Hal Ini bertujuan meningkatkan nilai dan kredibilitas penelitian dan memperkuat dasar ilmiah penelitian. Berikut adalah tabel hasil pengolahan data uji validitas dan reliabilitas Variabel *Human Relation* (X<sub>2</sub>).

**Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Human Relation* (X<sub>2</sub>)**

Item	Validitas		Reliabilitas	
	r Hitung	Keputusan	alpha	Keputusan
X2.1	0,882	> 0,3 (Valid)	0,895	> 0,6 (Valid)
X2.2	0,815			
X2.3	0,863			
X2.4	0,894			

Sumber: Data Diolah, 2023

Hasil uji validitas untuk variabel “*Human Relation*” menunjukkan nilai *r* yang sangat baik dan meyakinkan. Pada uji validitas ini, nilai *r* hitung untuk setiap item adalah diatas 0,3. Masing-masing nilai *r*-hitung ini melebihi batas bawah validitas, yang ditetapkan sebesar 0,3. Hal ini menunjukkan bahwa daftar pernyataan atau indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *human relation* memiliki keterkaitan atau keterkaitan yang signifikan dengan skor total.

Hasil uji reliabilitas untuk variabel “*Human Relation*” memberikan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,895. Nilai alpha tersebut lebih besar dari nilai alpha yang sudah di tetapkan yaitu 0,6. Hal ini menunjukkan tingkat kepercayaan yang baik untuk variabel *human relation* memberikan tingkat konsistensi internal.

#### 4.2.4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas pada variabel Produktivitas Kerja (Y), peneliti dapat memastikan bahwa ukuran yang digunakan sepenuhnya sesuai dengan tujuan penelitian. memberikan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan untuk menarik kesimpulan dan rekomendasi berdasarkan hasil penelitian. Hal Ini bertujuan meningkatkan nilai dan kredibilitas penelitian dan memperkuat dasar ilmiah penelitian. Berikut adalah tabel hasil pengolahan data uji validitas dan reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y).

**Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)**

ITEM	Validitas		Reliabilitas	
	r Hiutng	Keputusan	alpha	Keputusan
Y1	0,643	>0,3 (Valid)	0,900	>0,6 (Valid)
Y2	0,813			
Y3	0,864			
Y4	0,885			
Y5	0,811			
Y,6	0,878			

Sumber: Data Diolah, 2023

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa indeks variabel Produktivitas Kerja (Y) semuanya melebihi batas minimal yang ditentukan yaitu 0,3. Hasil positif dari uji validitas ini menunjukkan bahwa daftar pernyataan atau indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Y merepresentasikan konsep yang diukur secara akurat. Data yang diperoleh dari indikator tersebut dapat dianggap sebagai alat ukur yang valid dan komprehensif untuk memahami dan mengukur variabel Y.

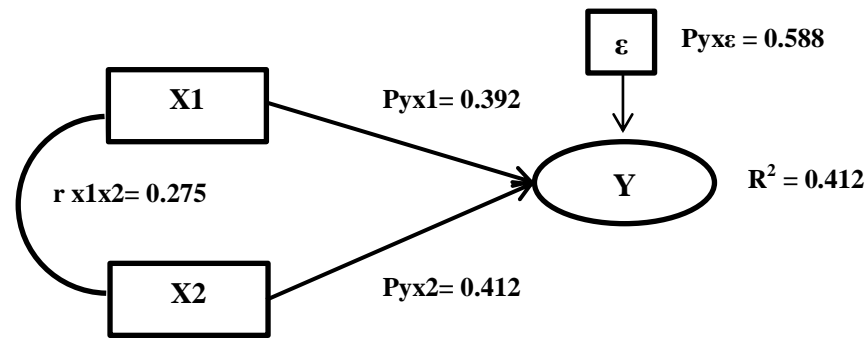
Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel yang dinyatakan dengan alpha sebesar 0,900 melebihi batas kepercayaan minimum yang ditetapkan sebesar 0,6. Alpha yang lebih besar dari nilai tersebut menunjukkan bahwa parameter yang digunakan untuk mengukur variabel ini memiliki derajat konsistensi internal yang baik. Dengan nilai alpha yang sangat tinggi, alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dianggap reliabel dan valid untuk mengukur variabel target. Hasil validitas ini memastikan bahwa daftar pernyataan atau ukuran yang digunakan konsisten dan sesuai untuk mencerminkan konsep yang diukur.

#### 4.2.5 Analisis Data Statistik

Berdasarkan pengelolaan data secara statistik mengenai variabel *human capital* ( $X_1$ ) dan *human relation* ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ) di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo maka didapatkan hasil perhitungan analisis data statistik. Hasil ini diperoleh untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *human capital* ( $X_1$ ) dan *human relation* ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai ( $Y$ ). Hasil analisis data statistik menunjukkan adanya pengaruh langsung variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  yang dapat dibuat persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0.392X_1 + 0.412X_2 + 0.588\epsilon$$

Berikut adalah gambar struktur analisis jalur yang disajikan untuk mengetahui hubungan antar variabel.



**Gambar 4. 2 Struktur analisis Jalur**

Berdasarkan hasil analisis jalur, menyajikan data Secara parsial dan korelasi antar variabelnya. Pada korelasi variabel dependent terdapat hubungan antara variabel *human capital* ( $X_1$ ) dan *human relation* ( $X_2$ ) sebesar 0.275 dengan tingkat hubungan rendah. Untuk pengaruh parsial variabel *human capital* ( $X_1$ ) mengindikasikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ), dengan angka 0.392 atau jika persentasekan yaitu 39,2%. Hal ini dapat dikatakan pengaruh variabel *human capital* terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) searah. Dimana apabila kenaikan variabel *human capital* sebesar satu satuan akan meningkatkan variabel produktivitas ( $Y$ ) sebesar 39,2%.

Untuk pengaruh secara parsial variabel *human relation* juga mengindikasikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja ( $Y$ ), dengan angka pengaruh 0,412, yang apabila di persentasekan sebesar 41,2%. Sedangkan pengaruh secara simultan ( $R^2$ ) variabel *human capital* ( $X_1$ ) dan *human relation* ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) juga sebesar 0.412 yang apabila di persentasekan senilai 41,2%. Sementara itu, faktor lain yang tidak diteliti namun ikut mempengaruhi Produktivitas kerja ( $Y$ ) mendapatkan angka sejumlah 0.588, atau jika dipersentasekan senilai 58,8% menurut .

Berdasarkan penjelasan persamaan struktural dan gambaran analisis jalur di atas, maka dibuat tabel pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

**Tabel 4. 11 Pengaruh Parsial dan Simultan *Human Capital* (X1) dan *Human Relation* (X2) Terhadap Produktivitas Kerja**

Ket	Hubungan Variabel	Pengaruh		Kontribusi Bersama ( $R^2$ )
		Koefisien	Persentase	
Parsial	X1 Terhadap Y	0.392	39,2%	0,412 atau 41,2%
Parsial	X2 Terhadap Y	0.412	41,2%	
$\epsilon$ (variabel yang tidak di teliti)	Pengaruh Variabel Luar terhadap Y	0.588	58,8%	
Simultan	X1 dan X2 Terhadap Y	0.412	41,2%	

Sumber: Data Diolah, 2023

**Tabel 4. 12 Uji Tingkat Signifikansi Variabel X terhadap Y**

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha ( $\alpha$ )	Keputusan
$X_1, X_2 \rightarrow Y$	0.000	0.05	Signifikan
$X_1 \rightarrow Y$	0.001		Signifikan
$X_2 \rightarrow Y$	0.001		Signifikan

Keterangan : Jika Nilai Sig < Nilai Alpha ( $\alpha$ ), maka Signifikan

Sumber: Data Diolah. 2023

Selanjutnya adalah pengaruh tidak langsung. Dalam analisis jalur, pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung saling terkait dan dapat dihitung bersama untuk menghasilkan pengaruh total. Pengaruh total adalah gabungan antara pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berikut adalah tabel pengaruh tidak langsung yang penulis maksud:

Tabel 4. 13 Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Total Produktivitas Kerja
			<i>Human Capital</i>	<i>Human Relation</i>	
<i>Human Capital</i>	0,392	0,154		0,044	0,198
<i>Human Relation</i>	0,412	0,170	0,044		0,214
$\Sigma$					<b>0,412</b>

Sumber: Data Diolah, 2023

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel independen, yaitu  $X_1$  (human capital) dan  $X_2$  (human relation), Selanjutnya, dinyatakan bahwa pengaruh tidak langsung variabel  $X_2$  (human relation) lebih besar dibanding  $X_1$  (human capital) terhadap pengaruh total (produktivitas) Y. Pengaruh tidak langsung  $X_2$  terhadap Y dapat dihitung dengan menjumlahkan pengaruh langsung dan tidak langsung. Dengan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung  $X_1$  dan  $X_2$ . Dalam hal ini, pengaruh langsung  $X_1$  (0,154) + Pengaruh tidak langsung  $X_1$  (0,044) adalah  $0,154 + 0,044 = 0,198$ . pengaruh langsung  $X_2$  (0,170) + Pengaruh tidak langsung  $X_2$  (0,044) adalah  $0,170 + 0,044 = 0,214$ . Kemudian angka-angka tersebut di jumlah dan hasilnya akan sama dengan nilai  $R^2$ .

Berdasarkan nilai pada tabel pengaruh tidak langsung tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh tidak langsung *human relation* ( $X_2$ ) lebih besar dari *human capital* ( $X_1$ ). Hal ini menjelaskan faktor-faktor yang berkaitan dengan hubungan antar manusia, seperti komunikasi yang efektif, kerjasama tim, dan dukungan sosial, memiliki peran yang lebih signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai dibandingkan dengan faktor modal manusia seperti



pendidikan, pelatihan, dan pengalaman (Human Capital). Saran yang dapat diberikan berdasarkan temuan ini adalah untuk Dinas Dispora Provinsi Gorontalo fokus pada perbaikan dan penguatan faktor-faktor Human Relation, termasuk pelatihan dalam keterampilan komunikasi, manajemen konflik, dan pembangunan budaya kerja yang mendukung, guna meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

#### **4.2.6 Pengujian Hipotesis**

##### **4.2.6.1 *Human Capital* dan *Human Relation* Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Pengujian hipotesis dilakukan dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh variabel penelitian secara simultan. Hasil analisis menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 16,831 lebih besar jika dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,18. Pada taraf signifikansi 0,00 terlihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  jauh lebih besar daripada nilai  $F_{tabel}$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel *human capital* ( $X_1$ ) dan *human relation* ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Gorontalo, maka hipotesis pertama diterima.

##### **4.2.6.2 *Human Capital* ( $X_1$ ) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Dalam penelitian ini, dilakukannya uji hipotesis untuk menguji pengaruh variabel *Human Capital* terhadap variabel Produktivitas (Y). Hasil analisis menunjukkan bahwa *Human Capital* ( $X_1$ ) memiliki nilai koefisien 0,392 dan tingkat signifikansi sangat rendah sebesar 0,001 dan lebih kecil dari ( $\alpha$ ) 0,05. Nilai koefisien menunjukkan adanya hubungan yang positif antara variabel independen

dengan variabel dependen. Dapat disimpulkan bahwa variabel secara parsial *Human Capital* ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Gorontalo, maka hipotesis kedua diterima.

#### **4.2.6.3 *Human Relation* ( $X_2$ ) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Dalam penelitian ini dilakukan pengujian hipotesis untuk menguji pengaruh variabel *Human Relation* ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas (Y). Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat variabel bebas yaitu *Human Relation* ( $X_2$ ) yang memiliki nilai koefisien sebesar 0,412 dengan tingkat signifikansi sangat rendah sebesar 0,001. Nilai koefisien menunjukkan adanya hubungan yang positif antara variabel *human relation* ( $X_2$ ) dengan produktivitas (Y). Dengan kata lain, peningkatan kualitas hubungan antar individu dalam perusahaan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan Produktivitas tenaga kerja. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel *Human Relation* ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo.

### **4.3 Pembahasan**

#### **4.3.1 *Human Capital* ( $X_1$ ) dan *Human Relation* ( $X_2$ ) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Dari hasil olahan data yang dilakukan untuk menganalisis pengaruh dua variabel bebas yaitu *Human Capital* ( $X_1$ ) dan *Human Relation* ( $X_2$ ) terhadap variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi

Gorontalo. Hasil analisis menunjukkan bahwa dua variabel bebas tersebut secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai (Y). Pertama, modal manusia yang meliputi Pengetahuan, Keahlian, Kemampuan, dan Keterampilan tenaga kerja berperan penting dalam peningkatan produktivitas.

*Human capital* dan *human relation* adalah dua aspek penting dalam dunia kerja, yang memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas organisasi. *Human capital*, yang mencakup keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman karyawan, memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan tugas. Pegawai dengan karakteristik tersebut dapat bekerja lebih hati-hati, efisien, dan mencapai hasil yang lebih baik. Di sisi lain, hubungan antarmanusia (*human relation*), khususnya hubungan sosial dan manajemen konflik, mempengaruhi kerja sama tim, komunikasi, dan motivasi kerja. Tim yang berfungsi dan berkontribusi dengan baik dan lingkungan kerja yang positif cenderung meningkatkan produktivitas kerja seseorang. Hubungan yang baik dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan keterampilannya, sehingga memperkuat keterampilan sumber daya manusia. Secara keseluruhan, hubungan yang kuat antara *human capital* dan *human relation* menciptakan lingkungan yang mendorong pertumbuhan pribadi dan hasil kerja organisasi yang lebih baik secara keseluruhan, dan dapat meningkatkan output dan meningkatkan produktivitas.

Pegawai yang terampil dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih efisien dan efektif. Mereka juga cenderung beradaptasi dengan baik terhadap perubahan lingkungan kerja. Selain itu, faktor *human relationship* atau hubungan antar rekan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja dalam

bekerja. Lingkungan kerja yang harmonis dengan komunikasi dan dukungan tim yang baik dapat membangun rasa saling percaya dan motivasi di antara anggota tim. Ini akan membantu meningkatkan kolaborasi karyawan dan kepuasan kerja, yang akan berdampak positif pada produktivitas. Hal ini sejalan dengan penelitian ( Al-Tit et, al., 2022 ( Al-Tit, Al-Ayed, Alhammadi, Hunitie, Alsarayreh, & Albassam, 2022)), mengatakan *Human Capital* ( $X_1$ ) dan *Human Relation* ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ )

#### **4.3.2 *Human Capital* ( $X_1$ ) Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ )**

Berdasarkan hasil olahan data yang dilakukan, telah menunjukkan bahwa variabel *Human capital* ( $X_1$ ) memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas ( $Y$ ). Semakin besar sumber daya manusia individu dalam suatu organisasi, semakin besar kemungkinan mereka untuk berkontribusi pada tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitasnya. Studi ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan *human capital*, seperti pelatihan, dapat memberikan efek positif pada peningkatan produktivitas.

Pemahaman yang baik tentang pekerjaan mereka, menjadikan seorang pegawai lebih efisien dan kompeten dalam melaksanakan tugas mereka. Selain itu, melalui pengalaman kerja yang terus menerus, individu juga dapat meningkatkan kemampuan praktisnya, memungkinkan mereka untuk tampil lebih baik di tempat kerja ( Mertadana, Sumual, & Rondonuwu, 2021). *Human Capital* juga memainkan peran penting dalam inovasi di tempat kerja. Orang-orang

dengan pengetahuan dan keterampilan yang kuat seringkali mampu berpikir kreatif dan memberikan kontribusi baru bagi organisasi.

Sumber daya yang memiliki pemikiran yang tajam bisa saja memberikan berbagai macam ide baru atau solusi baru untuk mencapai tujuan organisasi yang ditentukan. Inovasi ini dapat membantu meningkatkan efisiensi operasional dan menambah nilai organisasi itu sendiri. Hal ini sejalan dengan penelitian (Thaib, Suhartin, Heldy Vanni Alam, and Fenti Priha, 2022) bahwa Variabel *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Perusahaan Sumber Usaha Karawo.

#### **4.3.3 *Human Relation* (X<sub>2</sub>) Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan untuk mengkaji pengaruh *Human Relation* (X<sub>2</sub>) terhadap produktivitas (Y). Dengan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel *human relation* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik hubungan manusia dalam suatu organisasi atau kelompok kerja, semakin besar kemungkinan untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Faktor-faktor seperti rasa saling percaya, komunikasi yang efektif, saling mendukung dan kerja sama yang baik dapat membantu meningkatkan produktivitas pegawai atau anggota tim.

*Human relation* dapat mempengaruhi produktivitas karena kualitas hubungan interpersonal dalam suatu organisasi dapat menjadi faktor yang berkontribusi terhadap tingkat produktivitas. Ketika hubungan antara anggota tim atau rekan kerja baik, maka secara otomatis lingkungan kerja yang positif akan

tercipta. Ketika ada rasa saling percaya, komunikasi yang efektif, dan saling mendukung di antara anggota tim, kerja sama menjadi lebih mudah dan informasi dapat dibagikan dengan cepat (Amrullah, 2019). Hal ini memungkinkan tim untuk bekerja sama secara sinergis dan meningkatkan sinergi dan efisiensi dalam mencapai tujuan bersama.

Selain itu, hubungan interpersonal yang baik juga dapat meningkatkan semangat dan motivasi pribadi. Ketika individu merasa dihargai, didengar, dan diberdayakan oleh orang-orang di sekitarnya, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik di tempat kerja. Dengan demikian, melalui interaksi sosial yang erat dan positif antara anggota tim atau kolega (yang merupakan aspek hubungan manusia), produktivitas dapat ditingkatkan melalui kelancaran kolaborasi, berbagi, saling berbagi dan motivasi pribadi yang kuat. Hal ini sejalan dengan penelitian (Simamora, 2020), bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PDAM Tapanuli Tengah.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. *Human Capital* ( $X_1$ ) dan *Human Capital* ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo
2. *Human Capital* ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo
3. *Human Relation* ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo

#### 5.2 Saran

1. Disarankan kepada kepala dinas agar memperhatikan variabel *human capital* dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, karena dari hasil penelitian memiliki pengaruh yang rendah, yaitu dengan cara memperhatikan hasil kerja karyawan, memastikan karyawan memahami seluruh prosedur pekerjaan pada jabatannya, meningkatkan sikap yang tekun dalam melakukan pekerjaan.

2. Disarankan pihak instansi untuk mempertahankan hubungan antar pegawai (*human relation*), karena memiliki pengaruh yang besar bagi produktivitas kerja pegawai.
3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang produktivitas kerja dengan meneliti variabel lain seperti motivasi kerja pegawai dan lingkungan kerja organisasi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, S. E. (2020). *Human Relations*. Jakarta Timur: EDU PUSTAKA.
- Afni, N. (2019). Pengaruh Hubungan Human Capital Dan Relational Capital Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulsel Ra Bar.
- Al-Tit, A., Al-Ayed, S., Alhammadi, A., Hunitie, M., Alsarayreh, A., & Albassam, W. (2022). The Impact of Employee Development Practices on Human Capital and Social Capital: The Mediating Contribution of Knowledge Management. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 1-17.
- Amrullah, M. N. (2019). Pentingnya Human Relations Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Komodifikasi*, 9, 314 - 334.
- Buku Statistik Aparatur Negara*. (2022). Badan Kepegawaian Negara.
- Djatola, H., & Hilal, N. (2021). Peran Human Capital Sebagai Sumber Strategi Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Organisasi Pendidikan Tinggi. *Jurnal Sosial Humaniora*, 12(2), 141-155.
- Dr. Assa, A. F. (2018). *Human Capital Management Strategi dan Implementasi*. Banjar wangi ciawi bogor: Halaman Moeka Publishing.
- Ferdiansyah, D. S., Enisa, Reffita, L. I., Wijaya, I. S., Permatasari, R. S., Akhyar, R. M., et al. (2021). *Human Relations*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Human Capital Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt. Frisian Flag. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 9(1), 36-97.
- Hadi, S., & Tasri, E. S. (2022). Pengaruh Human Capital, Structural Capital, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. *Ensiklopedia of Journal*, 5(1), 87-96.
- Hanafi, M. I., Kharisma, I., Rizkia, A., Setiawati, Fathoni, S., & Mariani, Y. (2021). Upaya meningkatkan kreativitas dan produktivitas dengan penerapan manajemen waktu di masa pandemi covid-19. *urnal Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM)*., 1(2), 130-136.

- Kasmawati, Y. (2017). Human Capital Dan Kinerja Karyawan (Suatu Tinjauan Teoritis). *Journal of Applied Business and Economics*, 3(4), 265-280.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365-372.
- Lutfiya, I. I., & Anah, L. (2022). Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Queen Ice Asia Bangkalan. *ournal of Business and Innovation Management*, 4, 384-396.
- Malini, K. T., & Herawati, N. T. (2021). Pengaruh Efektivitas Penggunaan Dana BPUM, Penggunaan Software Akuntansi, dan Human Capital Terhadap Kinerja Usaha Mikro (Studi Pada Usaha Mikro Penerima Dana BPUM di Kecamatan Buleleng). *Jurnal Akuntansi Profesi.*, 12(1), 97 - 109.
- Mertadana, I., Sumual, i., & Rondonuwu, D. (2021). Pengaruh Human Capital Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt Bank Sulut Go Cabang Tondano. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(7).
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.
- Purnami, N. M., & Utama, I. W. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(9), 5611-5631.
- Purnami, N., & Utama, I. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen.*, 8(9), 5611-5631.
- Putra, D. Y., & A. Sobandi. (2019). Pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(1), 127-133.
- Rindi, A., Widjanarko, B., & Ahmad, R. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan. *Jurnal Manajemen Tools*, Vol. 11(No. 1), 189-205.
- Ritonga, Z. (2019). Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Mustika Asahan Jaya. *Jurnal Ecobisma*, 6(1), 23-28.
- Santosa, A., Mane, A., & Said, M. (2022). Human Capital & Budaya Organisasi Perspektif Kepuasan dan Produktivitas Kerja Pegawai. In H. Remmang (Ed.), *Human Capital & Budaya Organisasi Perspektif Kepuasan dan Produktivitas Kerja Pegawai* (pp. 59-78). makasar: Chakti Pustaka

Indonesia Jl. Ir. Sutami Ruko Villa Mutiara Indah Kelurahan Bulurokeng, Kec. Biringkanaya Makassar - 90241.

Saputri, I. A. (2021). Pengaruh Human Relationship, Self Efficacy dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan pada Tenaga Kebersihan PT. Mitra Tata Kerja Ponorogo. *Skripsi (S1) thesis*.

Sedarmayanti, Nurliawati, N., Hamdani, R. K., Herawati, A., & Kamariyah, S. (2020). Pengaruh Human Capital Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 4(1), 1-16.

Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dalam Sedarmayanti, & Anna (Penyunt.), *Bagian Keenam: Memperbaiki dan Meningkatkan Produktivitas kerja* (hal. 339-345). Bandung: PT Refika Aditama.

Simamora, F. N. (2020). Pengaruh Human Relation Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tapanuli Tengah. *Jurnal AKRAB JUARA*, 5(3), 229-237.

Simanjuntak, P. S. (2021). Pengaruh Human Capital, Pelatihan Dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Telunas Resorts. *Doctoral dissertation, Prodi Manajemen*, 4(4), 1-10.

Sodikin, O., Hendriady, D., Sauri, S., & Fathullah, F. K. (2021). *Komunikasi dan Human Relation Pemimpin Pendidikan Berbasis, Agama, Filsafat, Psikologi, dan Sosiologi* (Vol. Vol. 5). Bandung: Sekolah Tinggi Agama Islam Yamisa Soerang.

Sugiono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Syahdan, F. (2017). Hubungan Antara Keterampilan Kerja Dengan Produktivitas Kerja. *Psikoborneo*, 5(1), 81-88.

Thaib, Suhartin, Hedy Vanni Alam, and Fenti Priha. (2022). Pengaruh Human Capital, Structural Capital Dan Customer Capital. *urnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 387-396.

Tina, S. (2019). *Skripsi Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SULTAN METAL FORMING INDONESIA*. Bekasi: FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN ILMU SOSIAL.

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 ManajemenPRODI MANAJEMEN*, 9(12), 49-69.

- Wadjedi, R. (2019). Pengaruh Human Capital dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Indonesia Kota Bandung. *Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia Bandung*.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Warta Edisi : 57*, 1-10.
- Yuliantika, P. (2017). Pengaruh Human Relation Terhadap Produktivitas Kerja Staff Finance Department di Hotel JW Marriott Surabaya.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Jadwal Penelitian

Jenis Kegiatan	2022			2023			Sep
	Sep-Okt	Nov-Des	Jan-Feb	Mar-Apr	Mei-Jun	Jul-Agt	
Ususalan Judul							
Bimbingan							
Seminar Proposal							
Revisi Proposal							
Penyusunan Skripsi							
Bimbingan							
Ujian Skripsi							

## Lampiran 2 Kuisisioner/Angket Penelitian

### Kuisisioner/Angket Penelitian

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di

Tempat

Dengan hormat,

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu sdr(i), perkenankan kami memohon bantuan untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuisisioner/angket yang telah kami sediakan. Kuisisioner/angket ini dibuat semata-mata untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Program S1 Manajemen, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuisisioner ini dimaksud untuk mengetahui bagaimana “**Pengaruh *Human Capital* dan *Human relation* Terhadap Produktivitas Kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo**”. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan peneliti mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/ibu sdr(i). Atas kesediaan dan kerjasama anda, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Penulis

## KUISIONER PENELITIAN

### A. Data Respondent Dan Petunjuk Pengisian Kuisisioner

#### 1. Data Responden

Identitas Responden:

- a. Jenis kelamin :
- Pria : ☐
- Wanita : ☐
- b. Usia :
- c. Tingkat Pendidikan:
- SMA/SMK : ☐
- Sarjana : ☐
- Magister : ☐
- Doktor : ☐

#### 2. Petunjuk pengisian kuisisioner

Isilah daftar pernyataan berikut sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan tanda cek list (√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna tanda dalam kolom adalah sebagai berikut:

Pernyataan	Ket	Skor
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Netral	N	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>Human Capital (X1)</b>						
1	Saya memiliki pemahaman yang baik tentang konsep-konsep dasar dalam bidang kerja saya.					
2	Saya memiliki keahlian khusus atau spesialisasi dalam bidang pekerjaan saya.					
3	Saya dapat memecahkan masalah-masalah kompleks yang muncul dalam pekerjaan saya					
4	Saya memiliki kemampuan analitis yang kuat untuk menganalisis data untuk membuat keputusan yang tepat					
<b>Human Relation (X2)</b>						
1	Saya aktif mencari kesempatan untuk bekerja bersama orang lain dalam menyelesaikan tugas.					
2	Saya dapat mengatasi tekanan dan tantangan yang timbul di lingkungan kerja dengan tenang dan positif					
3	Saya mampu mengelola emosi negatif seperti stres atau frustrasi saat berinteraksi dengan rekan kerja.					
4	Saya dapat berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja yang berasal dari latar belakang budaya yang berbeda.					
<b>Produktivitas Kerja (Y)</b>						
1	Saya mampu mengadopsi pengetahuan baru dan keterampilan tambahan sesuai kebutuhan.					
2	Saya aktif mencari peluang untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan.					
3	Saya menunjukkan dedikasi dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan saya					
4	Saya memperbarui pengetahuan dan keterampilan saya secara berkala agar tetap relevan dengan perkembangan industri/bidang pekerjaan.					
5	Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja yang berkualitas tinggi sesuai dengan standar yang ditetapkan di tempat kerja					
6	Saya mampu menggunakan waktu dan sumber daya dengan efisien untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan					



### Lampiran 3 Data Ordinal dan Interval

#### 1. Data Ordinal *Human Capital* (X1)

<i>Human Capital</i>				Total
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	
4	5	5	4	18
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	5	5	4	19
5	5	4	4	18
3	4	3	3	13
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	4	4	4	17
5	4	4	4	17
4	4	4	4	16

4	4	4	4	16
4	4	3	3	14
5	4	4	4	17
5	4	5	5	19
4	5	5	5	19
4	5	5	4	18
4	5	5	4	18
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	5	4	4	18
5	5	4	4	18
4	4	4	4	16
4	4	3	4	15
4	4	4	5	17
4	4	4	4	16
3	3	3	3	12
5	5	5	5	20
5	5	4	4	18
3	3	3	4	13
5	5	5	5	20
5	5	4	4	18
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20

3	3	3	4	13
3	3	3	3	12
4	4	4	4	16
3	4	3	3	13
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
5	5	5	5	20
5	3	4	4	16
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20

## 2. Data Ordinal *Human Capital* (X2)

### Succesive Interval

x1 . 1	x1 . 2	x1 . 3	x1 . 4	TOTAL
2,237	3,653	3,625	2,487	12,002
2,237	2,302	2,304	2,487	9,330
3,547	3,653	3,625	3,957	14,782
2,237	2,302	2,304	2,487	9,330
3,547	3,653	3,625	3,957	14,782
2,237	2,302	2,304	2,487	9,330
2,237	2,302	2,304	2,487	9,330
2,237	2,302	2,304	2,487	9,330
2,237	2,302	2,304	2,487	9,330
3,547	3,653	3,625	2,487	13,312
3,547	3,653	2,304	2,487	11,990
1,000	2,302	1,000	1,000	5,302
2,237	2,302	2,304	2,487	9,330
2,237	2,302	2,304	2,487	9,330
2,237	2,302	2,304	2,487	9,330
3,547	2,302	2,304	2,487	10,639
3,547	2,302	2,304	2,487	10,639
2,237	2,302	2,304	2,487	9,330
2,237	2,302	2,304	2,487	9,330
2,237	2,302	1,000	1,000	6,539
3,547	2,302	2,304	2,487	10,639
3,547	2,302	3,625	3,957	13,431
2,237	3,653	3,625	3,957	13,472
2,237	3,653	3,625	2,487	12,002
2,237	3,653	3,625	2,487	12,002
2,237	2,302	2,304	2,487	9,330

2,237	2,302	2,304	2,487	9,330
3,547	3,653	2,304	2,487	11,990
3,547	3,653	2,304	2,487	11,990
2,237	2,302	2,304	2,487	9,330
2,237	2,302	1,000	2,487	8,026
2,237	2,302	2,304	3,957	10,800
2,237	2,302	2,304	2,487	9,330
1,000	1,000	1,000	1,000	4,000
3,547	3,653	3,625	3,957	14,782
3,547	3,653	2,304	2,487	11,990
1,000	1,000	1,000	2,487	5,487
3,547	3,653	3,625	3,957	14,782
3,547	3,653	2,304	2,487	11,990
2,237	2,302	2,304	2,487	9,330
3,547	3,653	3,625	3,957	14,782
1,000	1,000	1,000	2,487	5,487
1,000	1,000	1,000	1,000	4,000
2,237	2,302	2,304	2,487	9,330
1,000	2,302	1,000	1,000	5,302
1,000	1,000	1,000	1,000	4,000
1,000	1,000	1,000	1,000	4,000
3,547	3,653	3,625	3,957	14,782
3,547	1,000	2,304	2,487	9,337
3,547	3,653	3,625	3,957	14,782
3,547	3,653	3,625	3,957	14,782

---

### 3. Data Ordinal X2

<i>Human Relation</i>				Total
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	
4	4	4	4	18
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
5	4	5	4	18
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	5	5	4	19
5	5	4	4	18
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	4	4	4	17
4	3	5	4	16
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	2	4	4	14

4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	4	5	5	19
5	4	5	5	19
5	4	5	5	19
4	4	5	4	17
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	3	4	4	15
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	3	15
4	4	4	4	16
4	5	4	4	17
5	5	4	4	18
4	4	5	4	17
4	5	5	5	19
4	4	4	4	16
3	3	3	3	12
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20

5	4	5	4	18
4	4	4	4	16
3	3	3	3	12
4	4	4	4	16
5	4	4	4	17
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20



#### 4. Data Interval *Human Relation* (X2)

##### Succesive Interval

x2 . 1	x2 . 2	x2 . 3	x2 . 4	TOTAL
2,691	3,199	2,691	2,724	11,305
2,691	3,199	2,691	2,724	11,305
4,215	4,688	4,215	4,301	17,418
2,691	3,199	2,691	2,724	11,305
4,215	4,688	4,215	4,301	17,418
4,215	3,199	4,215	2,724	14,354
2,691	3,199	2,691	2,724	11,305
2,691	3,199	2,691	2,724	11,305
2,691	3,199	2,691	2,724	11,305
4,215	4,688	4,215	2,724	15,842
4,215	4,688	2,691	2,724	14,318
2,691	3,199	2,691	2,724	11,305
2,691	3,199	2,691	2,724	11,305
2,691	3,199	2,691	2,724	11,305
4,215	3,199	2,691	2,724	12,829
2,691	1,830	4,215	2,724	11,460
4,215	4,688	4,215	4,301	17,418
2,691	3,199	2,691	2,724	11,305
2,691	3,199	2,691	2,724	11,305
2,691	1,000	2,691	2,724	9,106
2,691	3,199	2,691	2,724	11,305
2,691	3,199	2,691	2,724	11,305
4,215	3,199	4,215	4,301	15,930
4,215	3,199	4,215	4,301	15,930

4,215	3,199	4,215	4,301	15,930
2,691	3,199	4,215	2,724	12,829
2,691	3,199	2,691	2,724	11,305
2,691	3,199	2,691	2,724	11,305
2,691	3,199	2,691	2,724	11,305
2,691	1,830	2,691	2,724	9,935
2,691	3,199	2,691	2,724	11,305
2,691	3,199	2,691	2,724	11,305
2,691	3,199	2,691	2,724	11,305
2,691	3,199	2,691	1,000	9,581
2,691	3,199	2,691	2,724	11,305
2,691	4,688	2,691	2,724	12,793
4,215	4,688	2,691	2,724	14,318
2,691	3,199	4,215	2,724	12,829
2,691	4,688	4,215	4,301	15,894
2,691	3,199	2,691	2,724	11,305
1,000	1,830	1,000	1,000	4,830
4,215	4,688	4,215	4,301	17,418
4,215	4,688	4,215	4,301	17,418
4,215	3,199	4,215	2,724	14,354
2,691	3,199	2,691	2,724	11,305
1,000	1,830	1,000	1,000	4,830
2,691	3,199	2,691	2,724	11,305
4,215	3,199	2,691	2,724	12,829
4,215	4,688	4,215	4,301	17,418
4,215	4,688	4,215	4,301	17,418
4,215	4,688	4,215	4,301	17,418

---

### 5. Data Ordinal Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas Kerja						Total
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	4	4	4	26
4	4	5	5	5	4	27
4	4	4	4	5	5	26
3	3	4	3	3	3	19
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	4	3	22
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24

4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	5	4	4	27
5	4	5	5	4	5	28
5	4	5	5	4	5	28
5	5	5	4	5	5	29
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	3	4	23
4	5	4	5	4	4	26
4	5	4	4	4	4	25
4	4	5	5	5	4	27
5	5	4	4	4	4	26
5	4	4	4	3	3	23
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	4	4	28

5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	3	4	3	3	3	21
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	5	5	29
5	4	4	4	4	4	25
4	5	5	5	5	5	29
5	5	5	5	5	5	30

## 6. Data Interval Produktivitas Kerja (Y)

### Succesive Interval

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TOTAL
2,995	2,800	1,000	2,643	2,605	2,633	14,676
2,995	2,800	1,000	2,643	2,605	2,633	14,676
4,600	4,377	2,647	4,165	4,127	4,174	24,090
2,995	2,800	1,000	2,643	2,605	2,633	14,676
4,600	4,377	2,647	4,165	4,127	4,174	24,090
2,995	2,800	1,000	2,643	2,605	2,633	14,676
2,995	2,800	1,000	2,643	2,605	2,633	14,676
2,995	2,800	1,000	2,643	2,605	2,633	14,676
2,995	4,377	2,647	2,643	2,605	2,633	17,900
2,995	2,800	2,647	4,165	4,127	2,633	19,367
2,995	2,800	1,000	2,643	4,127	4,174	17,739
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	6,000
2,995	2,800	1,000	2,643	2,605	2,633	14,676
2,995	2,800	1,000	2,643	2,605	2,633	14,676
2,995	2,800	1,000	1,000	2,605	1,000	11,401
2,995	2,800	1,000	2,643	2,605	2,633	14,676
4,600	4,377	2,647	4,165	4,127	4,174	24,090
2,995	2,800	1,000	2,643	2,605	2,633	14,676
2,995	2,800	1,000	2,643	2,605	2,633	14,676
2,995	2,800	1,000	2,643	2,605	2,633	14,676
2,995	2,800	1,000	2,643	2,605	2,633	14,676
4,600	2,800	2,647	4,165	2,605	2,633	19,450
4,600	2,800	2,647	4,165	2,605	4,174	20,992
4,600	2,800	2,647	4,165	2,605	4,174	20,992

4,600	4,377	2,647	2,643	4,127	4,174	22,567
2,995	2,800	1,000	2,643	2,605	2,633	14,676
2,995	2,800	1,000	2,643	2,605	2,633	14,676
2,995	2,800	1,000	2,643	2,605	2,633	14,676
2,995	2,800	1,000	2,643	2,605	2,633	14,676
2,995	2,800	1,000	2,643	2,605	2,633	14,676
2,995	2,800	1,000	2,643	2,605	2,633	14,676
2,995	2,800	1,000	2,643	4,127	2,633	16,198
2,995	2,800	1,000	2,643	2,605	2,633	14,676
2,995	2,800	1,000	2,643	1,000	2,633	13,071
2,995	4,377	1,000	4,165	2,605	2,633	17,776
2,995	4,377	1,000	2,643	2,605	2,633	16,253
2,995	2,800	2,647	4,165	4,127	2,633	19,367
4,600	4,377	1,000	2,643	2,605	2,633	17,857
4,600	2,800	1,000	2,643	1,000	1,000	13,042
2,995	2,800	1,000	2,643	2,605	2,633	14,676
4,600	4,377	2,647	4,165	4,127	4,174	24,090
4,600	4,377	2,647	4,165	2,605	2,633	21,027
4,600	4,377	2,647	4,165	4,127	4,174	24,090
2,995	2,800	1,000	2,643	2,605	2,633	14,676
4,600	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	9,600
2,995	2,800	1,000	2,643	2,605	2,633	14,676
2,995	2,800	1,000	2,643	2,605	2,633	14,676
2,995	4,377	2,647	4,165	4,127	4,174	22,486
4,600	2,800	1,000	2,643	2,605	2,633	16,280
2,995	4,377	2,647	4,165	4,127	4,174	22,486
4,600	4,377	2,647	4,165	4,127	4,174	24,090

---

## Lampiran 4 Deskriptif Variabel Penelitian

### 1. Variabel *Human Capital* (X1)

#### Frequencies

##### Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4
N	Valid	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0

#### Frequency Table

##### X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	8	15,7	15,7	15,7
S	24	47,1	47,1	62,7
SS	19	37,3	37,3	100,0
Total	51	100,0	100,0	

##### X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	7	13,7	13,7	13,7
S	26	51,0	51,0	64,7
SS	18	35,3	35,3	100,0
Total	51	100,0	100,0	



**X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	10	19,6	19,6	19,6
S	27	52,9	52,9	72,5
SS	14	27,5	27,5	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	7	13,7	13,7	13,7
S	33	64,7	64,7	78,4
SS	11	21,6	21,6	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**2. Human relation (X2)****Frequencies****Statistics**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
N	Valid	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0

**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	2	3,9	3,9	3,9
S	31	60,8	60,8	64,7
SS	18	35,3	35,3	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	4	7,8	7,8	7,8
S	34	66,7	66,7	74,5
SS	13	25,5	25,5	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	2	3,9	3,9	3,9
S	31	60,8	60,8	64,7
SS	18	35,3	35,3	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	5,9	5,9	5,9
4	36	70,6	70,6	76,5
5	12	23,5	23,5	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**3. Variabel Produktivitas (Y)****Frequencies****Statistics**

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
N Valid	51	51	51	51	51	51
Missing	0	0	0	0	0	0

**Frequency Table****Y.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	1	2,0	2,0	2,0
S	35	68,6	68,6	70,6
SS	15	29,4	29,4	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**Y.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	2	3,9	3,9	3,9
S	35	68,6	68,6	72,5
SS	14	27,5	27,5	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**Y.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	35	68,6	68,6	68,6
SS	16	31,4	31,4	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**Y.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	3	5,9	5,9	5,9
S	33	64,7	64,7	70,6
SS	15	29,4	29,4	100,0
Total	51	100,0	100,0	

**Y.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	4	7,8	7,8	7,8
S	34	66,7	66,7	74,5
SS	13	25,5	25,5	100,0
Total	51	100,0	100,0	

## Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	7,8	7,8	7,8
4	35	68,6	68,6	76,5
5	12	23,5	23,5	100,0
Total	51	100,0	100,0	

## Lampiran 5 Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas Human Capital (X1)

#### Correlations

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total.X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,704**	,710**	,677**	,876**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	51	51	51	51	51
X1.2	Pearson Correlation	,704**	1	,783**	,607**	,876**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	51	51	51	51	51
X1.3	Pearson Correlation	,710**	,783**	1	,815**	,932**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	51	51	51	51	51
X1.4	Pearson Correlation	,677**	,607**	,815**	1	,864**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	51	51	51	51	51
Total.X1	Pearson Correlation	,876**	,876**	,932**	,864**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	51	51	51	51	51

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Reliability

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	51	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	51	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,909	4

## 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Human Relation (X2)

### Correlations

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total.X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,670**	,733**	,718**	,882**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	51	51	51	51	51
X2.2	Pearson Correlation	,670**	1	,538**	,655**	,815**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	51	51	51	51	51
X2.3	Pearson Correlation	,733**	,538**	1	,788**	,863**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	51	51	51	51	51
X2.4	Pearson Correlation	,718**	,655**	,788**	1	,894**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	51	51	51	51	51
Total.X2	Pearson Correlation	,882**	,815**	,863**	,894**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	51	51	51	51	51

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



## RELIABILITY

```
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4
```

```
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA.
```

**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	51	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	51	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,895	4

### 3. Uji Validitas dan Reliabilitas Produktivitas (Y)

#### Correlations

Correlations								
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total.Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,451**	,572**	,494**	,258	,433**	,643**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,000	,068	,001	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Y.2	Pearson Correlation	,451**	1	,602**	,649**	,623**	,654**	,813**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,000	,000	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Y.3	Pearson Correlation	,572**	,602**	1	,793**	,629**	,667**	,864**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Y.4	Pearson Correlation	,494**	,649**	,793**	1	,646**	,743**	,885**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Y.5	Pearson Correlation	,258	,623**	,629**	,646**	1	,769**	,811**
	Sig. (2-tailed)	,068	,000	,000	,000		,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Y.6	Pearson Correlation	,433**	,654**	,667**	,743**	,769**	1	,878**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000		,000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Total.Y	Pearson Correlation	,643**	,813**	,864**	,885**	,811**	,878**	1

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	51	51	51	51	51	51	51
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								

## RELIABILITY

```
/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6
```

```
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA.
```

**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	51	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	51	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,900	6

## Lampiran 6 Uji Korelasi Antar Variabel

**Correlations**

		Total.X1	Total.X2	Total.Y
Total.X1	Pearson Correlation	1	,275	,505**
	Sig. (2-tailed)		,051	,000
	N	51	51	51
Total.X2	Pearson Correlation	,275	1	,520**
	Sig. (2-tailed)	,051		,000
	N	51	51	51
Total.Y	Pearson Correlation	,505**	,520**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	51	51	51

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Total.Y

/METHOD=ENTER Total.X1 Total.X2.

## Lampiran 7 Uji Regresi

### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total.X2, Total.X1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Total.Y

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,642 <sup>a</sup>	,412	,388	1,998

a. Predictors: (Constant), Total.X2, Total.X1

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	134,446	2	67,223	16,831	,000 <sup>b</sup>
Residual	191,711	48	3,994		
Total	326,157	50			

a. Dependent Variable: Total.Y

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

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,888	2,887		3,079	,003
Total.X1	,424	,125	,392	3,405	,001
Total.X2	,556	,155	,412	3,580	,001

a. Dependent Variable: Total.Y

**Lampiran 8 Dokumen Pendukung Penelitian**



**PEMERINTAH PROVINSI GORONTALO  
DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA**

*Jl. Jend Sudirman No. 57 Kel. Limba Ulu Kec. Kota Selatan Kota Gorontalo  
Kode Pos 96115*

**SURAT PERNYATAAN**

Nomor : ~~426~~ /DISPORA/ ~~457~~ /SEK/IX/2023

Saya yang Bertandatangan dibawah ini :

Nama : MOHAMAD YUSUF LACUBA, S.STP, MM

NIP : 198405042002121001

Jabatan : Sekretaris Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo

Dengan ini menyatakan bahwa yang bersangkutan dibawah ini

Nama : RANDY IGRISA

NIM : E21.19.015

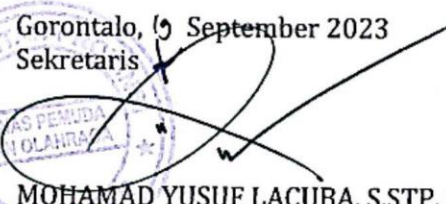
Jurusan : Manajemen

Universitas : Ichsan Gorontalo

Judul Penelitian : Pengaruh Human Capital dan Human Relation Terhadap Produktivitas Pegawai DISPORA Prov. Gorontalo tahun 2023.

Benar - benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo pada tanggal 5 Juni 2023.

Demikian Surat Pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 9 September 2023  
Sekretaris  
  
MOHAMAD YUSUF LACUBA, S.STP, MM  
NIP. 198405042002121001



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI  
**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**  
**FAKULTAS EKONOMI**

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI  
Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. [www.fe.unisan.ac.id](http://www.fe.unisan.ac.id)

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**

**No. 170/SRP/FE-UNISAN/IX/2023**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si  
NIDN : 092811690103  
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama Mahasiswa : Randy Igrisa  
NIM : E2119015  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Skripsi : Pengaruh Human Capital Dan Human Relation Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 12%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Mengetahui  
Dekan,  
  
**DR. Musafir, SE., M.Si**  
NIDN. 0928116901

Gorontalo, 15 September 2023  
Tim Verifikasi,

  
**Muh. Sabir M, SE., M.Si**  
NIDN. 0913088503

Terlampir : Hasil Pengecekan Turnitin



## PAPER NAME

RANDY IGIRISA E2119015 PENGARUH HUMAN CAPITAL DAN HUMAN RELATION  
.docx

## AUTHOR

RANDY IGIRISA

## WORD COUNT

16439 Words

## CHARACTER COUNT

97892 Characters

## PAGE COUNT

117 Pages

## FILE SIZE

527.8KB

## SUBMISSION DATE

Sep 13, 2023 5:41 PM GMT+8

## REPORT DATE

Sep 13, 2023 5:43 PM GMT+8

● **12% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 12% Internet database
- 2% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 4% Submitted Works database

● **Excluded from Similarity Report**

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 30 words)



## 2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah

### A. Sumber Daya Manusia

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo didukung oleh sumber daya aparatur yang secara umum masih dihadapkan pada permasalahan keterbatasan baik dari sisi kuantitas maupun kualitasnya sebagaimana data yang tertuang dalam tabel berikut :

**TABEL 2.1**  
Jumlah ASN Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2023

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	Strata 3	1 Orang
2	Strata 2	9 Orang
3	Strata 1	21 Orang
4	Diploma/D3	3 Orang
5	SMU/Sederajat	17 Orang
	<b>Jumlah</b>	<b>51 Orang</b>

**TABEL 2.2**  
Jumlah ASN Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2023

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-Laki	40
2	Perempuan	11
	<b>Jumlah</b>	<b>51</b>



**TABEL 2.3**  
**Jumlah ASN Berdasarkan Pangkat /Golongan**  
**Tahun 2023**

No	Pangkat/Golongan	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1	Pembina Utama (IV/d)	1	-	1
2	Pembina Tingkat (IV/c)	-	-	-
3	Pembina Tingkat I (IV/b)	3	-	3
4	Pembina (IV/a)	-	1	1
5	Penata Tk I (III/d)	9	1	10
6	Penata (III/c)	7	5	12
7	Penata Muda Tk I (III/b)	2	1	3
8	Penata Muda (III/a)	1	2	3
9	Pengatur Muda Tk I (II/d)	14	1	15
10	Pengatur (II/c)	2	-	2
11	Pengatur Tk I (II/b)	-	-	-
12	Pengatur Muda (II/a)	1	-	1
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>11</b>	<b>51</b>

**Tabel 2.4**  
**Jumlah ASN berdasarkan Jabatan Struktural dan Fungsional**  
**Tahun 2023**

No	Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1	Pejabat Eselon II	1	-	1
2	Pejabat Eselon III	3	-	3
3	Pejabat Fungsional	3	-	3
<b>Jumlah</b>		<b>7</b>	<b>0</b>	<b>7</b>

