JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i1
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 20 September 2025 | **Revised:** 30 September 2025 | **Accepted:** 20 Oktober 2025

Pengaruh Modal Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Semarang

Dima Aulia Adiba[1], Kusmiyanti Kusmiyanti[2]
[1]Politeknik Ilmu Pemasyarakatan, Tangerang, Banten, Indonesia, dimauliadiba@gmail.com
[2]Politeknik Ilmu Pemasyarakatan, Tangerang, Banten, Indonesia, kusmiyanti.poltekip@gmail.com

Corresponding Author: dimauliadiba@gmail.com[1]

Abstract: *Human resources are an important aspect in an organization, both public and non-public. Therefore, an organization needs to pay attention to the human capital in it to achieve job performance. Theoretically, human capital is divided into three dimensions, including leadership and motivation; qualifications; satisfaction and creativity. Meanwhile, work performance variables consist of contextual performance; adaptive performance; and task performance. The purpose of the study was to determine the effect of human capital on employee job performance at the Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Semarang. This study uses a quantitative research method with the Krejcie and Morgan formula for 111 employees. There are 46 statements in the questionnaire in the study. The data analysis technique was carried out using SmartPLS 4.0 software. Then analyzed using SEM-PLS. The results of the study showed a P Value of 0.0000 <0.05 so that H_0 was rejected and H_1 was accepted. Based on the R Square value obtained, the result was 0.519 so that it can be said that human capital has an effect on employee job performance by 51.9% and depends on other variables. From the research results, it can be concluded that there is a positive and significant influence between human capital and employee job performance at Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Semarang.*

Keywords: *Human Capital, Job Performance, Employee*

Abstrak: Sumber daya manusia merupakan suatu aspek penting dalam suatu organisasi baik publik maupun non publik. Oleh sebab itu, suatu organisasi perlu memperhatikan sumber daya manusia di dalamnya untuk mencapai prestasi kerja. Secara teoritis, modal sumber daya manusia terbagi dalam tiga dimensi, diantaranya kepemimpinan dan motivasi; kualifikasi; kepuasan dan kreativitas. Sedangkan variabel prestasi kerja terdiri atas kinerja kontekstual; kinerja adaptif; dan kinerja tugas. Tujuan dilakukannya penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh modal sumber daya manusia terhadap prestasi kerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Semarang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan rumus Krejcie dan Morgan sebanyak 111 pegawai. Terdapat 46 pernyataan dalan kuesioner dalam penelitian. Teknik analisis data dilakukan dengan software SmartPLS 4.0. Kemudian dianalisis menggunakan SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan nilai P Value 0,0000 < 0,05 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Berdasarkan nilai R Square diperoleh hasil sebesar 0,519 sehingga dapat dikatakan bahwa modal sumber daya manusia berpengaruh

terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 51,9% dan sisanya dipengaruhi variabel lain. Dari hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara modal sumber daya manusia terhadap prestasi kerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Semarang.

Kata Kunci: Modal Sumber Daya Manusia, Prestasi Kerja, Pegawai

PENDAHULUAN

Kualitas dari Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi penggerak suatu organisasi diperoleh melalui sebuah proses. Proses yang dilalui tersebut dilakukan agar SDM yang dibutuhkan oleh organisasi sesuai dengan ketersediannya. Oleh sebab itu antara kualitas dengan kuantitas dari SDM juga perlu diperhatikan. Dalam mengelola sumber daya yang efektif maka organisasi harus menerapkan strategi guna menciptakan keunggulan kompetitif dari suatu organisasi (Darmadi, 2022). Strategi yang dilakukan perlu mempertimbangkan suatu titik pencapaian keunggulan organisasi.

SDM berperan dalam menjamin keberlangsungan dari suatu organisasi. Keadaan organisasi yang bersaing dengan organisasi lain harus dipupuk dengan pondasi guna mempertahankan keunggulan kompetitifnya agar dapat bertahan. Organisasi harus berfokus pada pengembangan modal sumber daya manusia guna memaksimalkan kinerja dengan pemanfaatan sumber daya sehingga dapat berkembang dan memiliki keunggulan kompetitif dibanding dengan organisasi lain. Modal SDM dapat digambarkan sebagai suatu kemampuan, kemahiran, dan pemahaman individu dalam suatu organisasi guna menciptakan persaingan unggul (Hsu et al., 2007).

Salah satu hal yang dapat menggambarkan kualitas dari SDM yang ada di Indonesia dapat dilihat dari kondisi demografis penduduk di Indonesia. Dalam World Population Review, jumlah penduduk Indonesia telah mencapai 275,77 juta jiwa pada Juni 2023. Dari keseluruhan tersebut 24,1 % berusia 0 – 14 tahun, 69,2 % berusia 15 – 64 tahun dan sisanya berusia 65 tahun ke atas. Angka tersebut menunjukkan bahwa persentase penduduk berusia produktif sebesar 69,2 % dan sisanya masuk ke dalam usia non produktif. Yang mana penduduk usia non produktif berada dikisaran 30,8%.

Tabel 1. Persebaran Jumlah Penduduk Indonesia

Usia	Jumlah	Persentase
0-14 tahun	66.196.900 orang	24,1%
15-64 tahun	190.977.900 orang	69,2%
>65 tahun	18.599.000 orang	6,7%

Sumber: BPS Hasil Proyeksi Penduduk Interim 2020–2023 pertengahan (7 Februari 2024)

Persentase dari usia produktif yang mendominasi daripada non produktif mencerminkan kuantitas dari SDM itu sendiri. SDM ini memerlukan adanya pengembangan agar antara kuantitas dengan kualitasnya dapat mencapai suatu kebermanfaatan. Dengan porsi usia produktif yang besar, perlu dilakukan pengelolaan dengan cara yang tepat agar tidak terjadi kegagalan dalam pemanfaatan SDM usia produktif.

Dalam lingkungan pemasyarakatan, petugas pemasyarakatan merupakan seorang modal bagi suatu organisasi. Undang-Undang No. 22 Tahun 2022 tentang Pemasyarakatan menyantumkan didalamnya beberapa pasal mengenai kewenangan seorang petugas pemasyarakatan. Kewenangan yang dimiliki oleh petugas pemasyarakatan tidak serta merta dilaksanakan tanpa adanya suatu kapabilitas yang dimiliki oleh petugas tersebut. Oleh sebab itu, Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pemasyarakatan membutuhkan petugas yang memiliki kompetensi. Kompetensi yang dimiliki tidak hanya dari segi teknis melainkan juga wawasan mengenai pemasyarakatan itu sendiri.

Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) Kelas I Semarang menjadi bagian dari UPT Pemasyarakatan di lingkungan Kantor Wilayah Kemenkumham Jawa Tengah. Sebagai salah satu UPT Pemasyarakatan, Lapas Semarang pun tak luput dari kebutuhan atas pegawai dengan kualifikasi yang memadai. Kualitas SDM yang dibutuhkan oleh Lapas tentu diperlukan dalam pelaksanaan tugas. Salah satu yang menunjang kualitas SDM yaitu latar belakang pendidikan.

Tabel 2. Klasifikasi Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	SD	-
2.	SMP	-
3.	SMA	115
4.	DIII	1
5.	SI/ DIV	32
6.	S2	8
7.	S3	-
Jumlah		156

Sumber: Data Kepegawaian Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Semarang (30 Januari 2024)

Berdasarkan tabel di atas, persebaran tingkat pendidikan pegawai di Lapas Semarang didominasi dengan lulusan SMA sederajat. 73% dari total keseluruhan pegawai di Lapas Semarang memiliki pendidikan terakhir SMA sederajat. Sedangkan sisanya sebesar 27% diisi dengan DIII, SI dan S2. Latar belakang pendidikan yang demikian inilah yang memerlukan perhatian agar tidak menghambat keberlangsungan organisasi. Salah satu yang dapat dilakukan yaitu pelatihan yang diberikan untuk pegawai pemasyarakatan agar menguasai bidang tugasnya.

Tabel 3. Perbandingan Jumlah Pegawai dan WBP Lapas Kelas I Semarang

Jumlah Pegawai	Jumlah Warga Binaan Pemasyarakatan
156	1677

Sumber: Data Kepegawaian Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Semarang (7 Februari 2024)

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwasanya perbandingan antara jumlah pegawai dengan WBP yang ada di Lapas Semarang sangat berbeda jauh. Yakni sebesar 156 pegawai yang bertugas untuk mengatur 1677 WBP. Atau dengan perbandingan sebesar 1:11. Dengan kondisi yang demikian, pegawai tentu memerlukan upaya yang jauh lebih besar dalam pelaksanaan tugasnya di UPT Pemasyarakatan. Oleh sebab itu, kapabilitas dari seorang pegawai sudah seharusnya memadai dan mampu untuk melaksanakan tugasnya meski dalam keterbatasaan SDM. Modal SDM harus mampu meningkatkan produktivitas dari suatu organisasi.

Salah satu penelitian yang menunjukkan bahwasanya modal sumber daya manusia dapat meningkatkan prestasi kerja yaitu penelitian yang dilakukan oleh Tinote Chiganze dan Mustafa Sagsan pada 2022 pada perpustakaan di Afrika. Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa SDM dapat berperan dalam peningkatan prestasi kerja dari pegawai. Oleh sebab itu dalam rangka peningkatan prestasi kerja, organisasi harus memperhatikan kondisi dari SDM yang ada.

Oleh sebab itu Penulis mengangkat permasalahan tersebut untuk diteliti dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh modal SDM terhadap prestasi kerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatn Kelas I Semarang melalui proses analisis statistika. Dengan demikian, program-program khusus dapat difokuskan kepada pegawai guna terjadi peningkatan prestasi kerja pegawai yang tentunya berimbas pada organisas itu sendiri.

METODE

Menurut Creswell, J.W & Creswell (2018) penelitian kuantitatif merupakan seperangkat konstruksi atau varaiabel yang saling terkait yang dibentuk menjadi suatu hipotesis dengan menentukan hubungan antar variabel yang nantinya akan diukur dengan menggunakan instrument penelitian dengan melakukan analisis data berupa angka yang kemudian diolah berdasarkan prosedur-prosedur statistik. Ketepatan desain penelitian dapat diawali dengan

adanya idenfitikasi permasalahan melalui pendekatan kuantitatif dan dirumuskan menjadi sebuah pertanyaan penelitian. Desain penelitian ini menerapkan desain penelitian survei. Desain survei ini berusaha memberikan sampel dari suatu populasi tertentu untuk mengidentifikasi kecenderungan, sikap, atau opini dapat dilakukan melalui deskripsi kuantitatif atau numerik untuk dapat mengetahui hubungan antar variabel populasi (Creswell, J.W. and Creswell, 2018). Perolehan data dalam penelitian ini diambil dari data primer yang berasal dari penyebaran kuesioner terhadap sampel dan data sekunder yang berasal dari studi kepustakaan.

Sebelum melaksanakan penelitian yang sebenarnya, dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner terhadap 30 responden. Responden tersebut diambil dari 30 pegawai Lapas Kelas I Tangerang. Dalam pelaksanaan uji validitas dan reliabilitas tersebut akan didapatkan

Dalam penelitian ini populasi penelitian yaitu seluruh pegawai Lapas Semarang sebanyak 156 pegawai. Sedangankan sampel yang digunakan berasal dari 111 pegawai Lapas Semarang yang diperoleh melalui perhitungan rumus Krejcie dan Morgan. Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel yang menjadi fokus penelitian yaitu:

Variabel X : Modal SDM
Variabel Y : Prestasi Kerja

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian dalam mengukur Variabel X (Modal SDM) yaitu HCMS *(Human Capital Measurement Scale)* yang diadopsi dari Vidotto dkk (2017). Dipergunakan ukuran 13 item pernyataan modal sumber daya manusia yang dibagikan berupa kuesioner. Sedangkan dalam mengukur Variabel Y (Prestasi Kerja) berupa IWPQ *(Individual Work Performance Questionnaire)* dari Koopmans dkk (2014). Dipergunakan 33 item pernyataan prestasi kerja yang dibagikan berupa kuesioner.

Setelah dilakukan penyebaran kuesioner, dilakukanlah proses analisis data dengan menggunakan SEM *(Structural Equation Modelling)* dengan *software Partial Least Square* (PLS). Penggunaan Smart-PLS ini dilakukan karena penelitian ini dilakukan dengan jumlah sampel yang tidak terlalu besar serta hasil analisis yang lengkap. PLS digunakan untuk menganalisis hubungan. Analisis yang digunakan menggunakan regresi sederhana dengan software SmartPLS. Evaluasi dalam *Partial Least Square* (PLS) dilakukan dengan analisis *second order* melalui dua tahap yakni *stage 1* dan *stage 2*. Pada masing-masing *stage* dilakukan pengukuran sehingga diperoleh hasil *P Value* untuk membuktikan besaran pengaruh antar variabel.

.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis SEM-PLS dengan menggunakan *software* SmartPLS 4.0. Penggunaan *Partial Least Square* (PLS) digunakan untuk menganalisa hubungan variabel. Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui keberadaan pengaruh antar variabel. Sedangkan regresi sederhana bertujuan untuk melihat pengaruh dengan jumlah variabel dependen dan independen masing-masing satu. Evaluasi dalam *Partial Least Square* (PLS) dilakukan dengan analisis *second order* melalui dua tahap yakni *stage 1* dan *stage 2*.

Dalam pengukuran second order, tahap awal yang dilakukan yakni dengan melakukan pengukuran evaluasi pengukuran dimensi diantaranya melalui *Loading Factor, Composite Reliability, Average Variance Extranced* (AVE), serta *Discriminant Validity*. Berdasarkan gambar dapat dilihat bahwa nilai semua item yang mengukur dimensi valid dengan *loading factor* memenuhi syarat. Yang mana syaratnya nilai *loading factor* lebih dari 0,60 - 0,70 Chin (1998) dalam Ghozali & Latan (2015). Dalam evaluasi model pengukuran tergambar variabel modal SDM dengan dimensi kepemimpinan dan motivasi yang terdiri dari 5 indikator, dimensi kualifikasi dengan 5 indikator, serta dimensi kepuasan dan kreativitas dengan 3 indikator. Sedangan dalam variabel prestasi kerja terdiri dari dimensi kinerja kontekstual dengan 13

indikator, dimensi kinerja adaptif dengan 8 indikator dan dimensi kinerja tugas dengan 12 indikator.

Tabel 4. *Composite Reliability Stage* 1

Dimensi	*Composite Reliability*	Keterangan
Kepemimpinan dan Motivasi	0,900	Reliabel
Kepuasan dan Kreativitas	0,891	Reliabel
Kualifikasi	0,948	Reliabel
Kinerja Adaptif	0,931	Reliabel
Kinerja Konteksual	0,961	Reliabel
Kinerja Tugas	0,952	Reliabel

Sumber: Data Primer SmartPLS (diolah penulis 6 Mei 2024)

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* untuk setiap dimensi diatas 0,70 (>0,70) yang berarti reliabel atau seluruh item konsisten dalam mengukur dimensi.

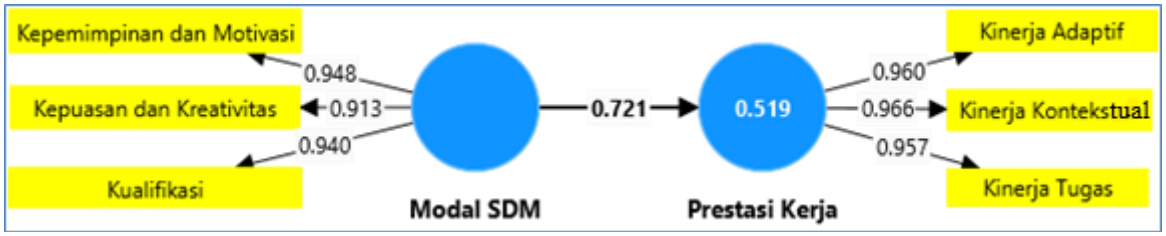
Tabel 5. *Average Variance Extranced* (AVE) *Stage* 1

Dimensi	*Average Variance Extracted (AVE)*	Keterangan
Kepemimpinan dan Motivasi	0,642	Valid
Kepuasan dan Kreativitas	0,732	Valid
Kualifikasi	0,785	Valid
Kinerja Adaptif	0,629	Valid
Kinerja Konteksual	0,660	Valid
Kinerja Tugas	0,621	Valid

Sumber: Data Primer SmartPLS (diolah penulis 6 Mei 2024)

Ditemukan pada dimensi kepemimpinan dan motivasi adalah 0,642 yang berarti besarnya variasi item pengukuran X.1, X.2, X.3, X.4, X.5 yang dikandung oleh dimensi kepemimpinan dan motivasi sebesar 64,2% karena AVE kepemimpinan dan motivasi 0,642 > 0,50 maka evaluasi *convergent validity* terpenuhi. Begitu pada dimensi lain, nilai AVE lebih dari 0,50 sehingga dinyatakan valid. Maka nilai AVE lebih dari 0,50 sehingga dinyatakan valid.

Setelah proses dalam stage 1 memeuhi syarat, maka dilakukan pengujian stage 2 dengan *software* SmartPLS 4.0 dengan menggambarkan model PLSD. Berikut merupakan skema model *Partial Least Square* (PLS):



Sumber: Data Primer SmartPLS (diolah penulis 6 Mei 2024)

Gambar 1. Skema Model *Partial Least Square* (PLS) *Stage 2*

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai *loading factor* pada masing-masing dimensi lebih dari 0,70 (>0,70). Sehingga seluruh dimensi dinyatakan valid. Dalam variabel modal SDM, nilai *loading factor* tertinggi yakni pada dimensi kepemimpinan dan motivasi sebesar 0,948. Sedangkan nilai *loading factor* terendah yaitu dimensi kepuasan dan kreativitas sebesar 0,913. Dalam variabel prestasi kerja, nilai *loading factor* tertinggi yakni pada dimensi

kinerja kontekstual sebesar 0,966. Sedangkan nilai *loading factor* terendah yaitu dimensi kinerja tugas sebesar 0,957.

Dalam evaluasi model pengukuran diketahui bahwa variabel modal SDM mempunyai nilai *composite reliability* 0,953 > 0,70 yang menunjukkan bahwa setiap item yang mengukur kepuasan konsisten/ reliabel dalam mengukur prestasi kerja. Sedangkan variabel prestasi kerja mempunyai nilai *composite reliability* 0,973 > 0,70 yang sehingga dapat dikatakan reliabel. Nilai AVE modal SDM adalah 0,872 yang berarti besarnya variasi seluruh item pengukuran dikandung oleh variabel modal SDM sebesar 87,2%. Dengan nilai AVE modal SDM 0,872>0,50 maka terpenuhi syarat c*onvergent validty* yang baik. Nilai AVE prestasi kerja adalah 0,924 yang berarti besarnya variasi item pengukuran dikandung oleh variabel prestasi sebesar 92,4%. Karena nilai AVE modal SDM 0,924>0,50 maka terpenuhi syarat *convergent validity* yang baik. Selanjutnya diketahui bahwa nilai dalam sumbu diagonal adalah akar AVE. Akar AVE untuk modal SDM adalah 0,934 lebih besar dari korelasinya dengan variabel prestasi kerja sebesar 0,721. Maka *discriminant validity* untuk variabel korelasi terpenuhi. Diketahui bahwa nilai *cross loading* dari masing-masing dimensi dalam setiap variabel lebih besar daripada variabel lainnya. Sehingga setiap dimensi pengukuran berkorelasi lebih kuat/ tinggi dengan variabel yang diukurnya. Berdasarkan pengujian diketahui bahwa nilai HTMT sebesar 0,762. Syarat diterimanya pengujian ini apabila nilai HTMT kurang dari 0,90. Sehingga dapat disimpulkan bahwa HTMT diterima.

Tahap pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Pengujian ini dilakukan dengan melihat *inner VIF* dan *path coefficients.*

Tabel 6. *Inner* VIF

Variabel	Modal SDM	Prestasi Kerja
Modal SDM		1,000
Prestasi Kerja		

Sumber: Data Primer SmartPLS (diolah penulis 6 Mei 2024)

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai inner VIF sebesar 1,000. Nilai dibawah 5 yang menunjukkan gejala multikolinier rendah/ dapat diabaikan.

Tabel 7. *Path Coefficients*

	***Original sample* (O)**	***Sample mean* (M)**	***Standard deviation* (STDEV)**	***T statistics* (|O/STDEV|)**	***P values***
Modal SDM -> Prestasi Kerja	0,721	0,724	0,063	11,508	0,000

Sumber: Data Primer SmartPLS (diolah penulis 6 Mei 2024)

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa modal SDM berpengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 0,721 melalui koefisien jalur dengan t statistic 11,508 > 1,96. Dilihat dari nilai p value 0,000 < 0,05 maka **H_0 ditolak dan H_1 diterima (positif dan signifikan)**. Setiap perubahan pada variabel modal SDM akan signifikan meningkatkan prestasi kerja.

Tahap akhir dapat dilakukan pengujia atas kualitas model. Dalam hal ini dapat dilihat melalui *R Square, F Square* dan SRMR.

Tabel 8. *R Square*

	R-square	***R-square adjusted***
Prestasi Kerja	0,519	0,515

Sumber: Data Primer SmartPLS (diolah penulis 6 Mei 2024)

Nilai *R Square* berarti sumbangan pengaruh variabel independen (modal sumber daya manusia) terhadap variabel dependen (prestasi kerja). Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,519. Nilai tersebut termasuk ke dalam model sedang.

Tabel 9. *F Square*

	F-square
Modal SDM -> Prestasi Kerja	1,080

Sumber: Data Primer SmartPLS (diolah penulis 6 Mei 2024)

Nilai *F Square* ini menggambarkan kemampuan variabel independen (modal SDM) dalam memberikan dampak terhadap variabel dependen (prestasi kerja). Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai *F Square* sebesar 1,080 yang tergolong kuat karena nilai *F Square* lebih besar dari 0,35.

Tabel 10. SRMR

	Saturated model	***Estimated model***
SRMR	0,037	0,037

Sumber: Data Primer SmartPLS (diolah penulis 6 Mei 2024)

Pada uji *goodness of fit,* hal yang diperhatikan yakni pada besaran nilai SRMR. Nilai SRMR dalam diketahui dari kolom *estimated model*. Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai SRMR sebesar 0,037. Yang berarti kurang dari 0,10 yang artinya model yang digunakan sudah fit.

Diskusi

Pada mulanya, tahap pengujian dilakukan melalui *stage* 1. Pada *stage* 1 dilakukan pembuatan skema model *Partial Least Square* (PLS) untuk menggambarkan hubungan dari antar variabel melalui dimensi dan indikator. Dari model tersebut dapat diketahui nilai *loading factor* dari masing-masing indikator untuk mengetahui kevalidan dari indikator tersebut. Setelah diketahui nilai *loading factor,* kemudian dilakukanlah evaluasi model pengukuran dimensi. Yang mana evaluasi tersebut melalui beberapa tahap pengujian yaitu *Composite Reliability, Average Variance Extranced* (AVE), serta *Discriminant Validity.*

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan Smart PLS 4.0, pengukuran dilakukan dari nilai *loading factor* pada tiap-tiap dimensi. Pada variabel modal sumber daya manusia, terdapat tiga dimensi yang membentuk variabel tersebut. Diantaranya dimensi kepemimpinan dan motivasi, kualifikasi, serta kepuasan dan kreativitas. Dimensi-dimensi dari modal sumber daya manusia merupakan faktor-faktor penting yang mempengaruhi kinerja dari pegawai (Khan, 2018). Menurut Vidotto dkk (2017) komponen-komponen pembentuk modal sumber daya manusia dapat tersaji secara eksplisit maupun diam-diam. Sedangkan dalam variabel prestasi kerja terdapat tiga dimensi yang membentuknya, diantaranya kinerja kontekstual, kinerja adaptif, dan kinerja tugas (Koopmans dkk, 2013). Menurut Koopmans (2013) prestasi kerja dianggap sebagai suatu kemampuan individu dalam melaksanakan tugas pokoknya dalam sebuah organisasi.

Luxmi (2014) menyatakan bahwa prestasi kerja dilihat dari kinerja organisasi yang lebih dibanding harapan dari organisasi. Campbell dkk (1999) dalam Sonnentag (2002) mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi prestasi kerja diantaranya pengetahuan deklaratif, pengetahuan dan keterampilan prosedural, serta motivasi. Prestasi kerja yang semula dikonsepsikan oleh Campbell (1990) kemudian diadopsi oleh Koopmans pada tahun 2014 sehingga menemukan beberapa dimensi yang terkait dengan prestasi kerja. Dimensi tersebut diantaranya kinerja kontekstual, kinerja adaptif, dan kinerja tugas. Ketiga dimensi tersebut menjadi dimensi dalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis *path coefficients*. Angka yang diperhatikan adalah *P Value*. Apabila nilai *P Value* kurang dari 0,05 maka maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menandakan adanya pengaruh secara simultan antara variabel bebas dengan variavel terikat. Sedangkan apabila maka H_0 diterima dan H_1 ditolak apabila nilai *P Value* lebih dari 0,05 atau yang menandakan tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dari hasil pengujian ditemukan bahwa nilai *P Value* yakni sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menandakan terdapat pengaruh modal sumber daya manusia terhadap prestasi kerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Semarang.

Besarnya persentase pengaruh yang diberikan oleh variabel modal sumber daya manusia terhadap prestasi kerja diperoleh melalui pengujian kualitas model melalui nilai *R Square*. Dari hasil pengujian ditemukan bahwa nilai *Original Sample* sebesar 0,721 yang artinya besar pengaruh modal sumber daya manusia sebagai variabel bebas memiliki pengaruh sebesar 72,1% terhadap variabel prestasi kerja sebagai variabel terikat. Sisanya sebesar 27,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Selanjutnya, pengujian dilakukan pengujian kualitas model melalui *R Square*. Diketahui besaran angka *R Square* sebesar 0,519 yang mengklasifikan model ke dalam model sedang. Tingginya pengaruh modal SDM terhadap prestasi kerja di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Semarang dapat dipengaruhi oleh penerapan pemimpin yang memotivasi, kepuasan dan kreativitas pegawai serta kualifikasi dari SDM. Meskipun faktor lain juaga mampu mempengaruhi prestasi kerja, namun modal sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan hasil kerja dari pegawai dalam lingkungan kerjanya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa modal SDM memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja. Penelitian terdahulu tersebut diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Rabia Imran dan Tariq (2020) mengenai *"The Role of High-Performance Work System and Human Capital in Enhancing Job Performance"* menemukan bahwa secara umum modal SDM berpengaruh terhadap prestasi kerja pada salah satu sektor jasa di wilayah Oman. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Tinore Chiganze dan Mustafa Sagsan (2022) mengenai *"Relationship between Human Capital, Innovation Capability and Employee Job Performance in Academic Libraries in Namibia, South Africa, and Zimbabwe"* menemukan adanya pengaruh yang signifikan dari modal SDM terhadap prestasi kerja pustakawan di berbagai perpustakaan di wilayah Namibia, Afrika Selatan, dan Zimbabwe.

Dengan adanya hasil penelitian terdahulu, maka dapat dinyatakan bahwa modal SDM merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Adanya hubungan posistif antara modal SDM dan prestasi kerja dijelaskan melalui beberapa faktor yang memperngaruhi persepsi pegawai terhadap kualitas SDM. Modal SDM merujuk pada sumber daya manusia dalam suatu organisasi dalam hal ini yaitu pegawai terkait peranan kepimpinan dan motivasi, kualifikasi serta adanya kepuasan yang mendorong kreativiast.

Pertama, kepemimpinan dan motivasi yang menjadi salah satu komponen penting dalam modal SDM. Kepemimpinan dan motivsai ini menjadi satu kesatuan yang mana peranan seorang pemimpin dalam memberikan motivasi terhadap pegawainya sangat diperlukan. Pegawai cenderung melaksanakan tugas dengan maksimal apabila telah diberikan masukan maupun motivasi dan pimpinannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kondisi yang demikian akan memicu hasil kerja yang optimal. Selain itu, aktivitas pemimpin yang paling penting adalah aktivitas yang memperjelas jalan ke berbagai tujuan, sehingga pemimpin yang efektif membentuk hubungan antara tujuan tersebut, tujuan bawahan dan tujuan organisasi (House, 2004). Ketika pimpinan mampu untuk memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugas maka akan terwujud tujuan yang ingin dicapai.

Kualifikasi juga memiliki peran dalam membangun prestasi kerja. Dengan kualifikasi yang tepat maka pekerjaan yang dilakukan akan dapat terselesaikan sesuai dengan yang menjadi

tujuan dari organisasi tersebut. Artinya pekerjaan tidak dikerjakan secara sembarangan. Kualifikasi ini dapat dilihat dari latar belakang pendidikan maupun pelatihan yang diikuti oleh pegawai. Ketika pegawai melaksanakan pelatihan maka hal pegawai akan menambah keterampilan mereka baik yang relevan dengan pekerjaannya maupun diluar bidang kerjanya. Menurut Atutuli dkk (2017) salah satu kualifikasi penting dari pegawai atau karyawan dengan adanya keahlian di dalam bidangnya. Dalam memperoleh suatu keahlian seorang pegawai harus didukung dengan pendidikannya dan didukung dengan pengetahuan yang luas. standar personalia sebagai pembanding harus terlebih dahulu di tentukan. Standar ini persyaratan minimum yang harus di penuhi agar seorang pegawai dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Selanjutnya kepuasan dan kreativitas yang juga memiliki peranan dalam mempengaruhi prestsi kerja. Dengan adanya kepuasan pegawai, pegawai akan cenderung berpikir kreatif untuk menemukan inovasi baru bagi organisasinya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Robbins (2006) menyatakan bahwa karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal. Selain itu kepuasan pegawai juga dapat terjadi atas adanya gaji dan kompensasi sesuai dengan teori ERG yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer (1969) bahwa salah satu hal yang mampu meningkatkan kepuasan pegawai yaitu gaji dan kompensasi.

Modal SDM dapat menjadi penyebab kuat atas meningkatnya prestasi kerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Semarang. Dengan adanya modal SDM yang positif maka pegawai akan memberikan hasil kerja yang baik. Pegawai dengan modal SDM yang tinggi akan meningkatkan prestasi kerja yang tinggi pula. Dengan demikian, tujuan yang diharapkan organisasi dapat terwujud. Untuk dapat mencapai tujuan organisasi, maka suatu organisasi harus mampu memperhatikan modal SDM yang ada. Mulai dari sinergitas pemimpin yang turun untuk memantau dan memotivasi kinerja pegawainya, peningkatan kualifikasi pegawai melalui berbagai kegiata, serta pemenuhan hak dari pegawai untuk mencapai kepuasan sehingga pegawai mampu untuk menemukan inovasi-inovasi yang diperlukan untuk peningkatan prestasi kerja pegawai. Dengan demikian, adanya hubungan positif antara modal SDM dan prestasi kerja dapat dilihat sebagai hasil kombinasi dari kepemimpinan dan motivasi, kualifikasi, serta kepuasan dan kreativitas.

KESIMPULAN

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh modal sumber daya manusia terhadap prestasi kerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Semarang. Berdasarkan analisis, Modal SDM memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Prestasi Kerja sebesar 51,9%, sedangkan 48,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Hal tersebut menunjukkan bahwa modal sumber daya manusia memiliki dampak yang baik terhadap prestasi kerja pegawai. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa prestasi kerja di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Semarang juga dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel modal sumber daya manusia, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut terkait variabel apa saja yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai selain variabel modal sumber daya manusia. Sedangkan kekuatan hubungan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti terkait dengan pengaruh modal sumber daya manusia terhadap prestasi kerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Semarang, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti dalam rangka untuk meningkatan prestasi kerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Semarang disarankan untuk fokus dalam peningkatan modal sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Hal tersebut dikarenakan modal sumber daya manusia menjadi penyebab kuat untuk meningkatkan prestasi kerja. Diperlukan suatu usaha untuk menghadirkan sosok pemimpin yang mampu membawa pengaruh positif dalam lingkungan kerja sehingga dapat memotivasi pegawai untuk melaksakanan pekerjaannya sehingga fokus pada target kerjanya. Selanjutnya, organisasi perlu

melakukan pembaharuan keterampilan pegawai guna meningkatkan prestasi kerja dari pegawai. Perlunya dukungan dari organisasi dalam upaya peningkatan keterampilan dan kualifikasi yang sesuai dengan pekerjaannya dilakukan untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Organisasi sudah seharusnya mulai terbuka terhadap perkembangan zaman untuk terus berinovasi. Misalnya dengan melakukan program pelatihan kepemimpinan bagi seluruh pegawai pemasyarakatan. Dengan keterbukaan tersebut, pegawai dapat turut berkembang dengan peningkatan prestasi kerjanya. Imbasnya, peningkatan prestasi juga diikuti oleh organisasi. Penelitian terkait modal sumber daya manusia dan pengaruhnya terhadap variabel lain masih sedikit dilakukan pada organisasi publik khususnya dalam bidang pemasyarakatan. Oleh sebab itu, diperlukan penelitian-penelitian selanjutnya yang meneliti terkait pengaruh modal sumber daya manusia terhadap variabel lain yang dibutuhkan dalam peningkatan pencapaian organisasi.

REFERENSI

Alderfer, C. P. (1969). An Empirical Test of A New Theory of Human Needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, *4*(2), 142–175. https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90004-X

Campbell, J. P. (1990). Modeling The Performance Prediction Problem In Industrial And Organizational Psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), Handbook Of Industrial And Organizational Psychology (2nd ed., pp. 687–732). Consulting Psychologists Press.Ghozali I. dan Latan H. 2015. Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. Ed. Ke-2. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Chiganze, T., & Sağsan, M. (2022). Relationship between Human Capital, Innovation Capability and Employee Job Performance in Academic Libraries in Namibia, South Africa, and Zimbabwe. *Libri*, *72*(3), 317–334. https://doi.org/10.1515/libri-2021-0037

Creswell, J.W. and Creswell, J. . (2018). *Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Research (Dörnyei)*.

Darmadi. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pelayanan Umrah. *Jotika Journal In Management and Entrepreneurship*, *2*(1), 45–50. https://doi.org/10.56445/jme.v2i1.52

House, R. J. (2004). *Perlakuan Kepimpinan dan Pencapaian Akademik Pelajar: Satu Perbandingan Antara Dua Buah Sekolah Menengah Di Negeri Pahang* (Tesis). Universiti Malaya

Hsu, M. H., Ju, T. L., Yen, C. H., & Chang, C. M. (2007). Knowledge Sharing Behavior In Virtual Communities: The Relationship Between Trust, Self-Efficacy, And Outcome Expectations. *International Journal of Human Computer Studies*, *65*(2), 153–169. https://doi.org/10.1016/j.ijhcs.2006.09.003

Huang, S. (Sam), Yu, Z., Shao, Y., Yu, M., & Li, Z. (2021). Relative Effects of Human Capital, Social Capital and Psychological Capital On Hotel Employees' Job Performance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, *33*(2), 490–512. https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2020-0650

Imran, R., & Atiya, T. M. S. (2020). The Role of High-Performance Work System and Human Capital In Enhancing Job Performance. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, *16*(3), 195–206. https://doi.org/10.1108/WJEMSD-09-2019-0074

Koopmans, L. (2014). Measuring Individual Work Performance. In *Measuring Individual Work Performance*. DOI 10.3233/WOR-131659

Lukman, S. M., Afdal, A., & Yusuf, A. M. (2020). Career Guidance and Counseling in Holland's Theory Perspective. *International Journal of Technology, Innovation and Humanities*, *1*(2), 75–80. https://doi.org/10.29210/08jces83700

Luxmi. (2014). Organizational Learning Act as a Mediator between the Relationship of Knowledge Management and Organizational Performance. *Management and Labour Studies*, *39*(1), 31–41. https://doi.org/10.1177/0258042X14535158

Miswar Wahyudi Nasir Leha, Syamsul Alam, dan A. D. (2020). *AkMen nn*. *17*(April), 518–528. https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/akmen

Muafi, M., Siswanti, Y., Diharto, A. K., & Salsabil, I. (2020). Innovation culture and process in mediating human capital supply chain on firm performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, *7*(9), 593–602. https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO9.593

Notoatmodjo, S., 2009, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta. Hal 2,136-137

Robbins, Stephen P. (2006). Organizational Behavior. Tenth Edition. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia.

Sacchetti, S., & Tortia, E. C. (2013). Satisfaction with Creativity: A Study of Organizational Characteristics and Individual Motivation. *Journal of Happiness Studies*, *14*(6), 1789–1811. https://doi.org/10.1007/s10902-012-9410-y

Schultz, T. W. (1961). Intvestmenr in Human Capital : Reply. *The American Economic Review*, *51*(1), 1–17.

Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance Concepts and Performance Theory. In *Psychological Management of Individual Performance* (Issue October). https://doi.org/10.1002/0470013419.ch1

Suyatno, M. A. (2001). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia.

Vidotto, J. D. F., Ferenhof, H. A., Selig, P. M., & Bastos, R. C. (2017). A human capital measurement scale. *Journal of Intellectual Capital*, *18*(2), 316–329. https://doi.org/10.1108/JIC-08-2016-0085

Zacceheaus, O., & Oluwatobi, O. (2020). Human Capital Development and Employee Training as Correlates to Employee Job Performance in Redeemer University Ede, Osun State. *International Journal of Human Resource Studies*, *10*(2), 141. https://doi.org/10.5296/ijhrs.v10i2.169333