

PENGARUH SOCIAL CAPITAL DAN HUMAN CAPITAL TERHADAP JOB SATISFACTION DENGAN CAREER DEVELOPMENT SEBAGAI MEDIASI TERHADAP PNS SETDA PROVINSI JAMBI

Yuka Fradinata

Setda Provinsi Jambi

Email : fradinatayuka17@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh social capital dan human capital terhadap job satisfaction dengan career development sebagai mediasi terhadap PNS Setda Provinsi Jambi. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 91 PNS Setda Provinsi Jambi. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS untuk menganalisis data dan menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Social capital berpengaruh terhadap career development. Human capital berpengaruh terhadap career development. Social capital tidak berpengaruh terhadap job satisfaction. Human capital berpengaruh terhadap job satisfaction. Career development berpengaruh terhadap job satisfaction. Social capital berpengaruh terhadap job satisfaction melalui career development, artinya career development mampu memediasi social capital terhadap job satisfaction. Human capital berpengaruh terhadap job satisfaction melalui career development, artinya career development mampu memediasi human capital terhadap job satisfaction.

Kata kunci: Social capital, human capital, Career Development, Job satisfaction

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of social capital and human capital on job satisfaction with career development as a mediation for civil servants at the Jambi Provincial Secretariat. This research is a causal associative research using a quantitative approach with 91 civil servants from the Regional Secretariat of Jambi Province as respondents. The data collection technique used a questionnaire. The data analysis technique used in this study is the Structural Equation Model- Partial Least Square (SEM-PLS) with the help of SmartPLS to analyze the data and test hypotheses. The results showed that social capital had an effect on career development. Human capital has an effect on career development. Social capital does not have a positive effect on job satisfaction. Human capital has a positive effect on job satisfaction. Career development has a positive effect on job satisfaction. Social capital has a positive effect on job satisfaction through career development, meaning that full career development mediates social capital on job satisfaction. Human capital affects job satisfaction through career development, meaning that career development is able to mediate human capital on job satisfaction.

Keywords: Social capital, human capital, Career Development, Job satisfaction

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) adalah modal yang dapat terus berkembang seiring dengan waktu dan dinamika lingkungan bisnis serta kemajuan dalam ilmu pengetahuan. Keunggulan SDM dibandingkan faktor produksi lainnya dalam strategi persaingan suatu birokrasi antara lain; kemampuan inovasi, dan entrepreneurship,

kualitas yang unik, keahlian khusus, pelayanan yang berbeda, dan kemampuan produktivitas yang dapat di kembangkan sesuai kebutuhan (Kasmawati, 2017). Birokrasi lembaga yang turut serta membangun negeri ini tengah menghadapi tuntutan zaman yang signifikan, yaitu desakan memiliki daya saing yang tinggi dan tumbuh secara berkelanjutan. Tetapi pengertian daya saing sering kali lebih di fokuskan pada produk yang memiliki nilai jual dan daya saing, sehingga terkadang peran sumber daya manusia terkadang dilupakan, seharusnya produk tersebut merupakan hasil karya sumber daya manusia (human capital). Kesenjangan antara pekerja dan tuntutan pekerjaan yang terus meningkat mendorong pekerja untuk meningkatkan profesionalisme mereka dibidang pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja (Ventje Jeffry kuhuparuw dan Sherly Ferdinandus, 2021) Perbedaan antara para pegawai dalam hal jenjang pendidikan yang tidak strata, mengindikasikan adanya masalah dalam kualitas sumber daya manusia pada pegawai yang tergolong rendah (Tri Rahayu Wulandari dan Anak Agung Ayu Sriathi, 2014).

Modal sosial merupakan suatu aset yang melekat dalam hubungan sosial (wikramasinghe & weliwitigoda, 2011). Oleh karena itu, ketika hubungan pertemanan tersebut berakhir, maka modal sosial juga akan hilang (Leana & van Buren, 1999).

Oleh karena itu, modal sosial bisa menjadi “pengendali” aktivitas knowledge sharing dalam organisasi (Ghosal, 1998). Hal tersebut dapat terjadi karena modal sosial memfasilitasi akses ke sumber daya pengetahuan yang lebih luas dan meningkatkan kualitas, relevansi, serta timeliness pengetahuan (adler, p.s., and kwon, 2002). Ketika seorang pegawai baru belum banyak mengenal rekan kerjanya, maka akses terhadap informasi/pengetahuan yang dia butuhkan agar berkinerja tinggi masih terbatas. Akan tetapi, ketika pegawai baru tersebut menjalin pertemanan yang erat dengan banyak rekan kerja, maka informasi/pengetahuan yang dia butuhkan bisa diakses dari rekan-rekan tersebut. Apabila dia tidak merasa yakin dengan informasi/pengetahuan yang diperoleh dari pegawai A, maka dia bisa mengakses informasi/pengetahuan dari pegawai B, C, D, dst. Akibatnya, pegawai baru tersebut akan memiliki informasi/pengetahuan yang lebih berkualitas, relevan, dan bisa diakses pada saat dibutuhkan.

Hal lain yang perlu diperhatikan selain *social capital* ialah *human capital* yang dimiliki oleh pegawai. (Jens M.Unger, Andreas Rauch, Michael Frese, 2011) mendefinisikan *human capital* sebagai keahlian dan pengetahuan individual yang diperoleh melalui investasi pada pendidikan sekolah serta pengalaman. *Human capital* meningkatkan kemampuan pemilik dalam menemukan dan mengeksploitasi peluang usaha serta membantu dalam akumulasi pengetahuan dan keahlian yang baru. Pengukuran kepuasan kerja tidak selalu terfokus kepada sektor keuangan saja. Pengetahuan juga dapat dijadikan sebagai alat pengukuran tetapi sebenarnya yang menjadi dasar penggerak kepuasan kerja dari birokrasi tersebut adalah sumber daya manusia (*human capital*) dengan segala pengetahuan, ide, dan inovasi yang dimilikinya. Selain itu, *human capital* juga merupakan inti dari suatu kepuasan kerja birokrasi. Sebagaimana kepuasan kerja pegawai yang baik, dapat dilihat dari pengelolaan *human capital*nya. Aset pengetahuan yang dimiliki birokrasi terdapat pada sumber daya manusia (*human capital*). Pengelolaan sumber daya manusia (*human capital*) yang baik, dapat menjadikan sumber daya manusia sebagai aset atau modal sebuah instansi. Pemanfaatan sumber daya manusia (*human capital*) sebagai modal utama instansi dapat membuat tercapaiannya tujuan dari birokrasi.

Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi, kemampuan, dan pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan (Regina, 2013). Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam organisasi akan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya (Nugroho & Kunartinah, 2012). Dengan standar hidup yang lebih baik, pegawai tidak akan puas jika hanya memiliki pekerjaan dan tunjangan yang biasa. Para pegawai menginginkan karir yang mengungkapkan minatnya, kepribadiannya, kemampuannya dan yang selaras dengan keseluruhan situasi kehidupannya. Tetapi, sebagian besar manajemen telah gagal untuk mengenali kebutuhan ini dan pengalaman yang diberikan tidak memungkinkan untuk mengembangkan karir karyawan (Nzuve, 2007).

Pegawai Setda Provinsi Jambi yang berjumlah 990 orang yang datanya diperoleh dari Biro Organisasi Setda Provinsi Jambi. Faktor pengembangan karir pegawai SETDA Provinsi Jambi akan ikut mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Seorang pegawai yang sudah lama bekerja di SETDA Provinsi Jambi akan lebih berpengalaman dibandingkan dengan yang baru bekerja sebagai pegawai SETDA Provinsi Jambi, sehingga pegawai tersebut layak mengembangkan karir dan dengan pengembangan karir tersebut ia akan bersemangat melaksanakan tugas kesehariannya sebagai pegawai di birokrasi tersebut. Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan pada SETDA Provinsi Jambi terhadap pengembangan karir yaitu SETDA Provinsi Jambi memiliki program yang dapat menunjang karir para pegawai, namun ada beberapa permasalahan yang muncul antara lain pengembangan karir masih tergolong belum optimal dimana penyebaran informasi mengenai ketersediaan posisi dan data yang lengkap mengenai syarat untuk menempati suatu jabatan tertentu belum dilakukan secara transparan, terkadang masih ada pengaruh koneksi dalam meningkatkan karir dan tidak mensyaratkan jenjang pendidikan untuk dipromosikan pada jabatan tertentu.

Kondisi kepuasan pekerjaan akan tercapai bila dalam pekerjaan dapat menggerakkan motivasi yang kuat untuk mencapai kinerja lebih baik (Masrukhin dan Waridin, 2006). Berdasarkan pra penelitian yang peneliti lakukan masih adanya pegawai yang masih belum puas dengan manajemen karir yang ada di SETDA Provinsi Jambi. Hal ini dibuktikan dengan produktivitas kerja setiap pegawai belum optimal dikarenakan kinerja yang dihasilkan setiap tahun berubah-ubah dan itu timbul menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya intelektual yang dimiliki pegawai dan kurangnya rutinitas prosedur-prosedur organisasi, kurangnya sistem operasional yang dapat mendukung inovasi, sehingga pegawai tidak dapat mengembangkan ide dan inovasi dalam menjalankan tugas ataupun budaya organisasi yang sudah tidak nyaman di instansi tersebut sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai itu sendiri serta atasan yang kurang mau mendengar masukan dari pegawai. Menurut (Judge, 2015) ketidakpuasan ditunjukkan melalui usaha secara aktif dan konstruktif untuk memperbaiki keadaan, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan berbagai bentuk aktivitas perserikatan.

Dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Kesuksesan birokrasi, peneliti tertarik kepada tiga faktor yang berasal dari diri pegawai itu sendiri. Faktor tersebut yaitu Social Capital, Human Capital dan career development. Semakin tinggi Social Capital yang dimiliki oleh pegawai, maka pegawai dianggap akan

semakin mudah dalam mencapai kesuksesan. Social Capital yang tinggi berarti pegawai mampu membangun hubungan sosial yang bermanfaat, yang berguna dalam pencapaian kesuksesan. Human Capital yang tinggi dianggap akan mampu pegawai untuk mencapai kesuksesan. Pegawai harus kompeten dalam mengelola pekerjaannya untuk mencapai Kesuksesan birokrasi. Apabila secara berkelanjutan Social Capital, Human Capital terus meningkat, maka Kesuksesan birokrasi dapat terus mengalami peningkatan dan birokrasi dapat terus berjalan untuk waktu yang lama.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian ini bersifat survey. populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Setda Provinsi Jambi yang berjumlah 990 orang. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 91 pegawai.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, kuesioner dan telaah dokumen. Instrumen yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner metode tertutup. Teknik dalam pemberian skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah teknik “*Skala Likert*”.

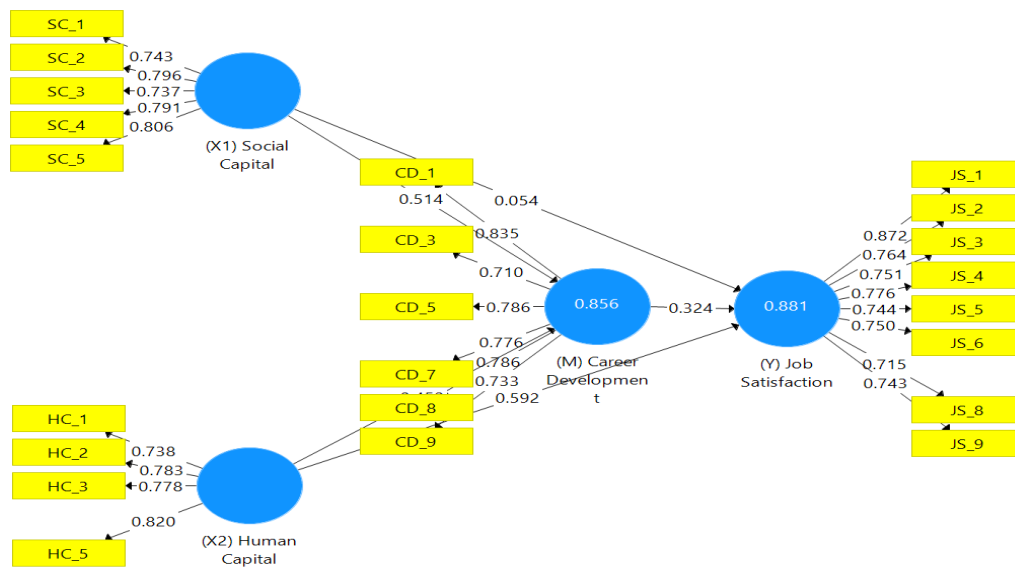
Metode analisis data menggunakan teknik analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Square* (PLS). Model yang digunakan adalah SEM (*structural equation modeling*) atau model persamaan struktural dengan program smartpls 5.0.

Dalam penelitian ini akan dilakukan statistik deskriptif terhadap data penelitian dan responden. Penelitian ini menggunakan teknik SEM, sehingga evaluasi yang dilakukan terhadap dua model yaitu *outer model* dan *inner model*. *Outer model* menentukan spesifikasi hubungan antara konstruk laten dengan indikatornya. Evaluasi ini juga disebut evaluasi terhadap konstruk/variabel laten. Terdapat dua macam jenis konstruk yaitu konstruk reflektif dan konstruk formatif. Konstruk reflektif membutuhkan pengujian validitas dan reliabilitas konstruk, sedangkan konstruk formatif pengukuran dilakukan hanya dengan melihat signifikansi weight-nya saja. Oleh karena penelitian ini menggunakan konstruk reflektif, maka yang perlu dilakukan terdapat tiga hal yaitu menguji convergent validity, discriminant validity dan composite reliability. Berikut ini penjelasan untuk masing-masing uji.

3. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Uji Model Pengukuran Konstruk Reflektif (*Outer Model*)

Model pengukuran mempunyai tujuan mewakili hubungan antar konstruk dan variabel indikatornya yang sesuai (umumnya disebut dengan *outer model* dalam PLS-SEM). Model pengukuran menjelaskan bagaimana konstruk diukur dan dapat diandalkan atau valid serta reliabel dengan melihat validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk (Hair et al , 2017). Gambar *outer model* dalam SmartPLS adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Outer Model Penelitian setelah estimasi ulang

Setelah dilakukan eliminasi (*dropping*) pada indikator – indikator yang memiliki nilai di bawah standar, maka dari itu dilakukan estimasi ulang untuk memberikan keyakinan bahwa semua indikator telah memenuhi *rule of thumb*. Hasil estimasi ulang diperoleh kesimpulan bahwa semua indikator valid.

Hasil Analisa Pengujian *Composite Reliability*

Analisa pengujian *composite reliability* bertujuan untuk mengetahui kehandalan dari item-item yang dibangun dalam penelitian ini. Model ini dikatakan baik harus dapat memenuhi asumsinya, dengan syarat jika item-item yang digunakan memiliki *composite reliability* $\geq 0,70$, maka dapat dinyatakan item-item tersebut memiliki kehandalan dalam mengukur variabel latennya. Sedangkan jika *composite reliability* $< 0,70$ maka dapat dinyatakan item-item dalam mengukur atau merefleksikan variabel latennya belum handal. Hasil pengujian *composite reliability* diperlihatkan pada Tabel 5.20 berikut.

Tabel 1. Hasil Pengujian *Composite Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
X1_Social capital	0,864	0,898	Reliabel
X2_Human Capital	0,785	0,861	Reliabel
M_Career Development	0,864	0,898	Reliabel
Y_Job Satisfaction	0,898	0,919	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS 3, 2022.

Berdasarkan hasil pengujian *composite reliability* pada Tabel 1, menunjukkan bahwa semua variabel yang dibangun dalam model penelitian ini memiliki nilai *composite reliability* berada di atas 0,70. Artinya, item-item yang digunakan sebagai parameter dalam mengukur variabel latennya memiliki kehandalan atau konsisten. Dengan demikian, model penelitian yang dibangun telah memenuhi asumsi dengan kriteria yang baik pada tingkat kriteria uji baik.

Hasil Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Analisa model struktural bertujuan untuk mengetahui apakah model penelitian yang telah dibangun dapat dikatakan baik pada tingkat kriteria uji baik jika telah memenuhi

semua asumsi didalamnya. Analisa pengujian model struktural dilakukan menggunakan peuji *R-Square*, *Good of Fit Index*, dan *Path Coefficien*. Pengujian paling utama adalah model struktural, karena bertujuan menjawab tujuan dan membuktikan hipotesis model penelitian yang dibangun.

Hasil Analisa Pengujian *R-Square*

Analisa pengujian *R-Square* bertujuan untuk mengetahui seberapa baik model penelitian yang dibangun. Kriteria dari pangujian ini bahwa setiap variabel eksogen harus mampu menjelaskan atau memiliki kekuatan dalam memprediski variabel endogen. Syaratnya adalah jika nilai nilai *R-Square* 0,75 dapat dikatakan memiliki hubungan kuat, 0,50 dapat dikatakan memiliki hubungan sedang, dan 0,25 dapat dikatakan memiliki hubungan lemah. Hasil pengujian ini diuraikan dalam pembahasannya pada Tabel 5.21.

Tabel 2. Hasil Pengujian *R-Square*

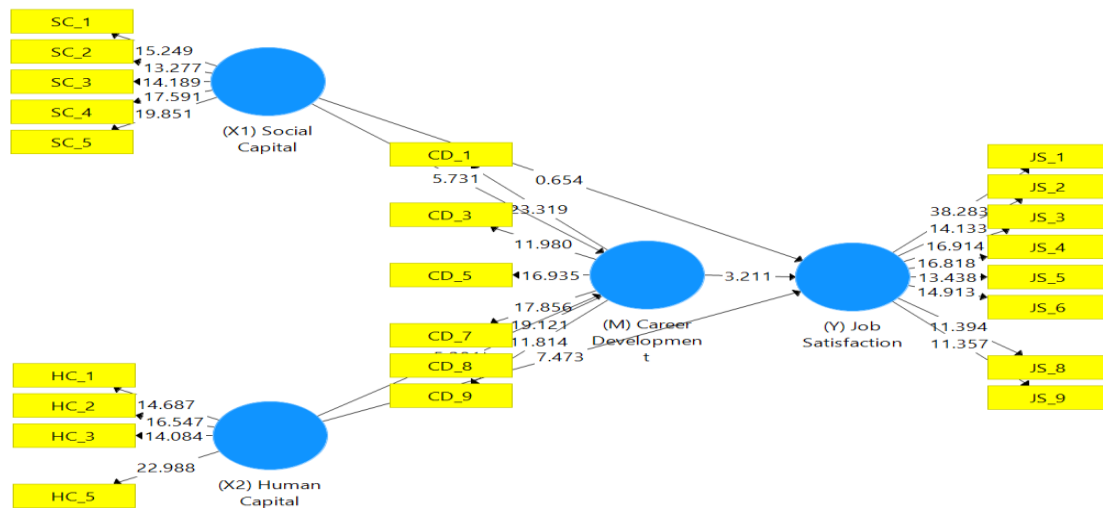
Variabel Endogen	R Square	R Square Adjusted
M_Career Development	0,856	0,853
Y_Job Satisfaction	0,881	0,877

Sumber: Output SmartPLS 3, 2022.

Pada Tabel 2 dijelaskan bahwa variabel endogen dalam model penelitian ini adalah *career development* dan *job satisfaction*. Nilai *R-Square* variabel *career development* adalah 0,856 dapat dinyatakan kuat, artinya kemampuan variabel eksogen (*social capital* dan *human capital*) memiliki kemampuan yang kuat dalam memprediksi atau menjelaskan variabel eksogen (*career development*). Kemudian untuk nilai *R-Square* variabel *job satisfaction* adalah 0,881 dapat dinyatakan kuat, artinya variabel eksogen (*career development*) memiliki kemampuan kuat dalam memprediksi atau menjelaskan variabel eksogen (*job satisfaction*).

Hasil Uji Hipotesis

Analisa pengujian model struktural (hipotesis) bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk. Hasil pengujian model struktural diperoleh melalui *bootstrapping* setelah mengeluarkan item-item yang tidak valid dari model. Untuk mendapatkan nilai koefisien jalur, t-statistik dan *p-value* pada model struktural yang dibangun harus memenuhi asumsi-asumsi didalamnya. Syaratnya, jika nilai koefisien jalur positif dan nilai t-statistik \geq (t-tabel = 1,9873) serta nilai *p-value* $<$ 0,05 pada taraf kesalahan 5%, dapat dinyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antar variabel laten, artinya hipotesis model penelitian yang dibangun dapat diterima (terbukti) dan sebaliknya, model atau pengaruh antar variabel laten dapat dinyatakan tidak diterima (hipotesis tidak ditolak). Hasil pengujian model struktural dijelaskan dalam pembahasannya pada Gambar 2.



Gambar 2. Model Hubungan Konstruk Penelitian Dengan Metode *Bootstrapping*

Pengaruh langsung (*Direct effect*)

Dasar pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah nilai yang terdapat pada output *direct effect*. Hasil output estimasi untuk pengujian model struktural dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Output Direct Effect

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
(M) Career Development -> (Y) Job Satisfaction	0,324	0,320	0,101	3,211	0,001
(X1) Social capital -> (M) Career Development	0,514	0,517	0,090	5,731	0,000
(X1) Social capital -> (Y) Job Satisfaction	0,054	0,051	0,082	0,654	0,513
(X2) Human Capital -> (M) Career Development	0,452	0,450	0,086	5,281	0,000
(X2) Human Capital -> (Y) Job Satisfaction	0,592	0,599	0,079	7,473	0,000

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS (2021)

Hasil pengujian dengan *Bootstrapping* pada Tabel 3, menunjukkan bahwa model penelitian yang dibangun memberikan penjelasan keterhubungan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian model struktural penelitian pengaruh langsung diuraikan dalam penjelasannya sebagai berikut:

1. Koefisien model struktural antara *social capital* dengan *career development* memiliki nilai koefisien jalur 0,514, yang dinyatakan dengan nilai t-statistik 5,731 berada di atas 1,9873 dan *p-value* 0,000 berada di bawah 0,05 dinyatakan signifikan Artinya, *social capital* berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap *career development*.
2. Koefisien model struktural antara *human capital* dengan *career development* memiliki nilai koefisien jalur 0,452, yang dinyatakan dengan nilai t-statistik 5,281 berada di atas 1,9873 dan *p-value* 0,000 berada di bawah 0,05 dinyatakan signifikan Artinya, *human capital* berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap *career development*.

3. Koefisien model struktural antara *Social capital* dengan *job satisfaction* memiliki nilai koefisien jalur 0,054, yang dinyatakan dengan nilai t-statistik 0,654 berada di bawah 1,9873 dan *p-value* 0,513 berada di atas 0,05 dinyatakan tidak signifikan Artinya, *Social capital* tidak berpengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap *job satisfaction*.
4. Koefisien model struktural antara *human capital* dengan *job satisfaction* memiliki nilai koefisien jalur 0,592, yang dinyatakan dengan nilai t-statistik 7,473, berada di atas 1,9873 dan *p value* 0,000 berada di bawah 0,05 dinyatakan signifikan. Artinya, *human capital* berpengaruh langsung positif terhadap *job satisfaction*.
5. Koefisien model struktural antara *career development* dengan *job satisfaction* memiliki nilai koefisien jalur 0,324, yang dinyatakan dengan nilai t-statistik 3,211 berada di atas 1,9873 dan *p-value* 0,001 berada di bawah 0,05 dinyatakan signifikan Artinya, *career development* berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*.

Pengaruh tidak Langsung (*Indirect effect*)

Dasar pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah nilai yang terdapat pada output *specified indirect effect*. Hasil output estimasi untuk pengujian model struktural dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Output Indirect Effect

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation	T Statistics	P Values
(X1) <i>social capital</i> -> (M) <i>Carrier Development</i> -> (Y) <i>Job Satisfaction</i>	0,166	0,164	0,058	2,890	0,004
(X2) <i>Human Capital</i> -> (M) <i>Carrier Development</i> -> (Y) <i>Job Satisfaction</i>	0,146	0,145	0,056	2,611	0,009

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS (2021)

Hasil pengujian dengan *Bootstrapping* pada Tabel 4, menunjukkan bahwa model penelitian yang dibangun memberikan penjelasan keterhubungan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian model struktural penelitian pengaruh tidak langsung diuraikan dalam penjelasannya sebagai berikut

1. Koefisien model struktural antara *social capital* melalui *career development* terhadap *job satisfaction* memiliki nilai koefisien jalur 0,166, yang dinyatakan dengan nilai t-statistik 2,890 berada di atas 1,9873 dan *p-value* 0,004 berada di bawah 0,05 dinyatakan signifikan. Artinya, pengaruh tidak langsung positif *social capital* melalui *career development* terhadap *job satisfaction*.
2. Koefisien model struktural antara *human capital* melalui *career development* terhadap *job satisfaction* memiliki nilai koefisien jalur 0,146, yang dinyatakan dengan nilai t-statistik 2,611 berada di atas 1,9873 dan *p-value* 0,009 berada di bawah 0,05 dinyatakan signifikan. Artinya, ada pengaruh tidak langsung positif *human capital* melalui *career development* terhadap *job satisfaction*.

Pembahasan

Pengaruh *Social capital* Terhadap *Career Development*

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa *social capital* berpengaruh terhadap *career development*. Ini dapat diartikan bahwa semakin baik *social capital* yang dimiliki oleh pegawai pada suatu organisasi, maka akan semakin baik pula perencanaan karier pegawai dalam mewujudkan karier yang dituju. Hasil ini sejalan

dengan penelitian yang dilakukan oleh (Patrick & Caroline, 2017) yang membuktikan bahwa *social capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career development*. *Social capital* harus di perhatikan oleh birokrasi karena itu merupakan salah satu faktor yang membuat *career development* akan semakin meningkat.

Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, jabatan struktural dan fungsional termasuk pada jabatan karier. Kedua jabatan ini yang hanya dapat diduduki Pegawai Negeri Sipil (PNS) setelah memenuhi syarat yang ditentukan. Untuk rumpun jabatan fungsional yang diatur dalam Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional PNS, Jabatan Fungsional dibagi menjadi Jabatan Fungsional Keahlian dan Jabatan Fungsional Keterampilan.

Pada setda provinsi Jambi, perubahan/alih jabatan dari struktural ke fungsional berdasarkan keahlian juga mempengaruhi *social capital* dan berdampak pada *career development*nya. Dalam penelitian ini *social capital* mempengaruhi *career development* ASN di Setda Provinsi Jambi dapat terjadi karena komunikasi yang intensif dan kemampuan atau penguasaan sesuai keahlian individu memberikan dampak yang besar terhadap pengembangan karir.

Pengaruh *Human Capital* Terhadap *Career Development*

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa *human capital* berpengaruh terhadap *career development*. Ini dapat diartikan bahwa semakin baik *human capital* yang dimiliki oleh pegawai pada suatu organisasi, maka akan semakin baik pula perencanaan karier pegawai dalam mewujudkan karier yang dituju. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maulana Ibrahim, 2018) yang menemukan bahwa *human capital* memberikan pengaruh positif terhadap *career development*, dan secara tidak langsung juga akan mempengaruhi efektivitas perusahaan.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan diketahui bahwasanya *human capital* yang diukur melalui kemampuan pribadi, pengetahuan profesional dan teknis, pengalaman/keahlian, kreatif dan cerdas, serta nilai dan sikap yang mempengaruhi tindakan sudah berlangsung dengan baik, sehingga mampu mempengaruhi *career development* yang dilakukan oleh organisasi.

Penyederhanaan jabatan ini berdampak pada *human capital* di Setda Provinsi Jambi dan mempengaruhi pengembangan karir karyawannya. Pada penelitian ini *Human capital* berpengaruh terhadap *career development* karena penyederhanaan struktur organisasi membawa dampak *human capital* yang terbaru di Setda Provinsi Jambi dan membuat adanya kesempatan pengembangan karir bagi ASN.

Pengaruh *Social Capital* Terhadap *Job Satisfaction*

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa *social capital* tidak berpengaruh langsung terhadap *Job Satisfaction*. Dapat diartikan bahwa hubungan antara *social capital* dengan *Job Satisfaction* di Setda Provinsi Jambi memiliki hubungan yang negatif dan tidak signifikan.

Komunikasi manusia tampaknya lebih bermanfaat daripada faktor-faktor lain dalam meningkatkan kepuasan kerja. Orang paling suka bekerja dengan orang yang mereka sukai. Mereka mencoba yang terbaik untuk melakukan tugas-tugas untuk manajer yang baik. Mereka akan berhenti bekerja karena mereka tidak menyukai manajer. Mereka dapat bekerja sama dengan karyawan yang berkomunikasi dengan mereka. Jadi, kerja sama dicapai sebagai hasil dari kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang menyenangkan (Abbas, 2013). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hasan et al, 2014) menunjukkan

bahwa *Social capital* memiliki hubungan positif terhadap *Job Satisfaction*. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian ini, dapat diartikan pada penelitian ini ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi *job satisfaction*.

Pengaruh *Human Capital* terhadap *Job Satisfaction*

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa *Human Capital* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*. Dapat diartikan bahwa semakin baik *human capital* maka *job satisfaction* akan membaik juga.

Menurut Malhotra dan Bontis (2014) dalam Iwan sukoco (2017) mengatakan “Human capital merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Pembentukan nilai tambah dikontribusikan oleh human capital dalam menjalankan tugasnya akan memberikan *Sustainable Revenue* di masa yang akan datang bagi suatu perusahaan tersebut”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rifa Wajedi dan Windi Novianti (2020) dimana Human capital memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Job Satisfaction*.

Pengaruh *Career Development* Terhadap *Job Satisfaction*

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa *career development* berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Ini dapat diartikan bahwa semakin baik pelaksanaan *career development* yang dilakukan oleh organisasi, maka hal ini akan mampu memberikan kepuasan bagi pegawai dalam bekerja. Hal ini dikarenakan *career development* akan menjadi suatu kekuatan dalam upaya untuk individu agar dapat merealisasikan potensinya secara penuh. Karena melalui pengembangan karier memungkinkan bagi organisasi untuk mengembangkan dan menepatkan pegawai dalam jabatan-jabatan yang sesuai dengan minat, kebutuhan, dan tujuan karirnya. Sehingga hal tersebut akan mampu terciptanya kepuasan bagi pegawai dalam bekerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mawadha Kestari Prety Diawati, S.Sos.,MM Dan Hesty Sugesti, S.Pd.,MM, 2015, n.d.) pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Arah hubungan antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja karyawan adalah positif (searah), artinya pengembangan karir yang semakin baik akan mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh *Social Capital* Melalui *Career Development* Terhadap *Job Satisfaction*.

Dari pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa *social capital* berpengaruh terhadap *job satisfaction* melalui *career development*, artinya *career development* mampu memediasi *social capital* terhadap *job satisfaction*. Hasil penelitian ini membuktikan dan sekaligus menjawab hipotesis bahwa terdapat pengaruh *social capital* melalui *career development* terhadap *job satisfaction*. Hal ini menjelaskan bahwasanya dengan adanya pengelolaan *career development* yang baik akan mendorong *social capital* pegawai, hal ini dikarenakan modal sosial memfasilitasi akses ke sumber daya pengetahuan yang lebih luas dan meningkatkan kualitas, relevansi, serta timeliness pengetahuan (adler, p.s., and kwon, 2002). Selain itu menurut (Prusak, 2001) modal sosial adalah kumpulan hubungan aktif di antara manusia: rasa percaya, saling pengertian, kesamaan nilai dan perilaku yang mengikat anggota dalam jaringan kerja yang memungkinkan adanya kerjasama.

Pengaruh *Human Capital* Melalui *Career Development* Terhadap *Job Satisfaction*

Dari pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa *human capital* berpengaruh terhadap *job satisfaction* melalui *career development*, artinya *career development* mampu memediasi *human capital* terhadap *job satisfaction*. Hasil penelitian ini membuktikan dan sekaligus menjawab hipotesis bahwa terdapat pengaruh *human capital* melalui *career development* terhadap *job satisfaction*. Hal ini menjelaskan bahwasanya dengan adanya pengelolaan *career development* yang baik akan mendorong *human capital* pegawai untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan individual yang dimiliki agar dapat di promosikan ke jenjang karir yang lebih baik. Dan jika hal ini sudah terwujud, maka secara tidak langsung akan memberikan kepuasan bagi pegawai dalam bekerja.

Human capital merupakan inti dari sebuah kepuasan kerja birokrasi. Sebagaimana kepuasan kerja pegawai yang baik, dapat dilihat dari pengelolaan *human capital*nya. Aset pengetahuan yang dimiliki birokrasi terdapat pada sumber daya manusia (*human capital*). Pengelolaan sumber daya manusia (*human capital*) yang baik, dapat menjadikan sumber daya manusia sebagai aset atau modal sebuah instansi. Pemanfaatan sumber daya manusia (*human capital*) sebagai modal utama instansi dapat membuat tercapainya tujuan dari birokrasi. Sumber daya manusia atau *human capital* mempunyai lima komponen yaitu *individual capability*, *individual motivation*, *leadership*, *the organizational climate*, dan *workgroup effectiveness*. Setiap komponen dari *human capital* tersebut memiliki peranan yang berbeda-beda dalam menciptakan *human capital* di dalam birokrasi yang pada akhirnya akan menentukan nilai dari suatu perusahaan tersebut.

4. Simpulan Dan Saran

Simpulan

1. *Social capital* berpengaruh terhadap *career development*. Ini dapat diartikan bahwa semakin baik *social capital* yang dimiliki oleh pegawai pada suatu organisasi, maka akan semakin baik pula perencanaan karier pegawai dalam mewujudkan karier yang dituju.
2. *Human capital* berpengaruh terhadap *career development*. Ini dapat diartikan bahwa semakin baik *human capital* yang dimiliki oleh pegawai pada suatu organisasi, maka akan semakin baik pula perencanaan karier pegawai dalam mewujudkan karier yang dituju.
3. *Social capital* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Ini dapat diartikan bahwa *job satisfaction* yang dirasakan pegawai tidak dipengaruhi oleh faktor *social capital* saja.
4. *Human capital* berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Ini dapat diartikan bahwa semakin baik *human capital* dis sebuah instansi maka semakin tinggi *job satisfaction* yang dirasakan oleh pegawainya.
5. *Career development* berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Ini dapat diartikan bahwa semakin baik pelaksanaan *career development* yang dilakukan oleh organisasi, maka hal ini akan mampu memberikan kepuasan bagi pegawai dalam bekerja.
6. *Social capital* berpengaruh terhadap *job satisfaction* melalui *career development*, artinya *career development* mampu memediasi *social capital* terhadap *job satisfaction*.
7. *Human capital* berpengaruh terhadap *job satisfaction* melalui *career development*, artinya *career development* mampu memediasi *human capital* terhadap *job satisfaction*.

Saran

Instansi diharapkan untuk lebih memperhatikan karir setiap pegawainya. Dalam hal ini, atasan memiliki peran penting dalam memberikan penjelasan, bimbingan dan arahan yang lebih intensif kepada pegawai tentang jenjang karir yang dapat dicapainya. Dengan demikian pemahaman dan kemampuan pegawai akan meningkat mengenai alur atau urutan karir yang harus ditempuh oleh pegawai untuk mencapai tujuan karir yang telah ditentukan. Selain itu, organisasi diharapkan agar membuat metode dan proses alur karir yang jelas, sehingga akan membuat sistem pengembangan karir lebih efektif, karena akan memudahkan pegawai dalam membuat rencana-rencana karirnya dimasa depan dan akan membuat pegawai memiliki kesempatan yang sama dalam meningkatkan posisi jabatannya. Selain itu, dalam pengembangan karir organisasi harus melihat dari kinerja pegawai. Dengan demikian pegawai akan memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga akan memberikan pengaruh tidak hanya kepada pegawai saja tetapi juga bagi organisasi.

Kedepan diharapkan pada instansi terkait dapat memperhatikan kepuasan kerja pegawai dalam bekerja, dengan memberikan kesempatan promosi yang adil bagi setiap pegawai, tanpa memandang status social, agama, maupun budaya. Akan tetapi berdasarkan atas prestasi kerja yang di capai oleh pegawai yang bersangkutan.

Daftar Pustaka

- Adler, p.s., and kwon, S. w. (2002). *social capital: prospect for a new concep.*
- Brahmasari, I. A. dan A. S. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia).*
- Burhanuddin Wahab, R. (2012). *pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Karyawan.* PT. Bank Mandiri (Persero) TBK.
- Chen, H.M and Lin, K. . (2003). *The measurement of Human capital and Its effect on the analysis of financial statement. International journal of manajement vol.20 no.4.*
- Dwi sadela. (2007). *Komitmen organisasi pada karyawan fungsi produksi pt . Pertamina (PERSERO) UP V.*
- Flippo, Edwin B. (2008). *Manajemen Personalialia, jilid 2, Edisi VI, Terjemahan Moh. Mas'ud.* Erlangga.
- Fukuyama. (2001). *"Social Capital and Development: The Coming Agenda".*
- Ghosal, janine nahapiet and sumantra. (1998). *social capital,intellectual capital,and the organizational advantage.*
- Ghozali, Imam , & Hengky Latan . (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris .* Yogyakarta : BPF.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*
- Hair et al . (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) 2th Edition.* Los Angeles, London, New Delhi, Singapore, Washington DC, Melbourne : SAGE.
- Hasbullah. (2006). *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan.* PT.Grafindo Persada.
- Hassan, et al., 2013. (2013). Hassan, et al., 2013. *Sci.Int(Lahore), 25(4), 957–963.*
- Hasan et al . (2014). *The Studying The Effect of Social Capital on Job Satisfaction in General Inspection Organization of Iran. International Letters of Social and Humanistic Sciences, ISSN: 2300-2697, Vol 31.*
- Jay Chatzkel. (2004). *Intellectual capital at the crossroads: managing, measuring*

- and reporting of IC. *Journal of intellectual capital* 5(2), 224-229.
- Jens m.unger, andreas rauch, michael frese, nina rosenbusch. (2011). *human capital and entrepreneurial success: a meta analytical review*.
- Jens M.unger, et al. (2011). *Human capital and entrepreneurial success : A meta Analytical Review*.
- Jr, J. R. S. (2005). *Organization Beaviour*.
- Judge, R. &. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba empat.
- Kasmawati, Y. (2017). Yuni Kasmawati, 2017. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(4), 265. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i4.1781>
- Kwon, P. simon adler and seek woo. (2002). *Social capital: prospects for A new concept*.
- Leana, C. R., & van Buren, H. J. (1999). Organizational Social Capital and Employment Practices. *The Academy of Management Review*, 24(3), 538. <https://doi.org/10.2307/259141>
- Leslie Weatherly. (2003). *Human capital-The elusive asset measuring and managing. Human capital: A strategic imperactive for HR*.
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behaviour 10th edition. New York :McGraw_Hill International Edition*.
- Malayu s.p. hasibuan. (2007). *mana. pt. bumi aksara*.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara. (2015). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rfika Aditama,*
- Marwansyah. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Edisi Kedu)*.
- Masrukhin dan Waridin. (2006). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 7, No. 2*.
- Mawadha Kestari Prety Diawati, S.Sos.,MM dan Hesty Sugesti, S.Pd.,MM, 2015. (n.d.).
- Nick bontis and jac fitz-enz. (2002). *Intellectual capital ROI: A Causal map of human capital antecedents and consequents*.
- Novita Marlia. (2012). *Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada CV. Alam prima komputer Bandar Lampung*.
- Nugroho, A. D., & Kunartinah. (2012). Analisis pengaruh kompensasi dann pengembangan karier terhadap kepuasan kerja dengan mediasi motivasi kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 153–169.
- Nzuve, S. . (2007). *Management of Human resources. basic Modern Management consultan, Nairobi*.
- Portes, A. (1998). *Social capital: Its origins and applications in modern sociology*.
- Prameswari, I. sukoco dan D. (2017). *Human Capital Approach to increasing productivity Of Human Resources Management*.
- Prayedid cahya nugraha, heru susilo, edlyn khurotal aini. (2018). *Pengaruh human capital terhadap kinerja perusahaan (studi pada perusahaan advertising dan periklanan malang yang terdaftar pada asosiasi advertising dan periklanan malang)*.
- Prusak, don cohen & laurence. (2001). *in good company: how social capital makes organizations work*.

- Rachmawati dan Wulani. (2004). Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 179–190. <https://doi.org/10.26593/jab.v6i2.396>.
- Rapih, S. (2015). *Analisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia, modal sosial, dan modal finansial terhadap kinerja umkm bidang garmen di kabupaten klaten*.
- Regina. (2013). *The story of Regina jonas found me. The world's first woman rabbi lived in berlin of the 1930s, and her greatest dream was to become a rabbi*.
- Ritonga, Z. (2019). *Analisis pengaruh human capital terhadap kinerja karyawan pada pt.mustika asahan jaya*.
- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, (Edisi Pert). Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Sukoco , I., & Prameswari , D. (2017). Pendekatan Human Capital Untuk Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang Lebih Produktif . *Jurnal Adbispreneur* .
- Tri Rahayu Wulandari dan Anak Agung Ayu Sriathi, 2014. (2014). *Tri Rahayu Wulandari dan Anak Agung Ayu Sriathi, 2014* (Vol. 3, Issue 1).
- Warmana. (2018). *Pengaruh modal sosial terhadap kinerja usaha pada UD. udiانا*.
- wikramasinghe & weliwitigoda. (2011). *Benefits gained from dimensions of social capital: a study of software developers in Sri Lanka*.