

Pengaruh *Human Capital* dan *Social Capital* Terhadap *Intellectual Capital* Dengan *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai Variabel Mediasi Pada Perangkat Desa di Kabupaten Kerinci

Ayu Esteka Sari, Ida Yusnita, Albetris*

^{1,2}STIE Sakti Alam Kerinci, Jambi, Indonesia

³Universitas Batanghari, Jambi, Indonesia

*Correspondence email: ayuesteka82@gmail.com, idayusnita2020@gmail.com, albetris90@gmail.com

Abstrak. Fenomena pengembangan pembangunan adalah di wilayah pedesaan. Dalam rangka mewujudkan tujuan pembangunan nasional, pemerintah memberikan perhatian yang sebesar-besarnya pada pembangunan di pedesaan. Sehingga ujung tombak dari desa salah satunya adalah Perangkat Desa dituntut untuk meningkatkan kualitas diri yang tercermin pada *human capital*, *social capital*, *Intellectual capital* serta *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *human capital* dan *social capital* terhadap *Intellectual capital* Perangkat Desa Dengan *Organizational Citizenship Behaviour* Sebagai Variabel Mediasi Pada Perangkat Desa Di Kabupaten Kerinci. Responden dalam penelitian ini adalah Perangkat Desa Di Kabupaten Kerinci dengan mengambil sampel perangkat desa yang berada di Kecamatan Gunung Raya dan Bukit Kerman sehingga didapatkan responden sebanyak 174 orang. Teknik Pengujian Model dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model* (SEM). *Human capital* dan *social capital* berpengaruh sebesar 98,1% terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Perangkat Desa Di Kabupaten Kerinci dan *Human capital*, *social capital* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh sebesar 15% terhadap *Intellectual Capital* Pada Perangkat Desa Di Kabupaten Kerinci.

Kata Kunci: *Human Capital*; *Social Capital*; *Intellectual Capital*; *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Abstract. The phenomenon of development development is in rural areas. In order to realize national development goals, the government pays the greatest attention to development in the countryside. So that the spearhead of the village is one of them is the Village Device is required to improve the quality of self reflected in *human capital*, *social capital*, *Intellectual capital* and *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). This research aims to find out the Influence of *human capital* and *social capital* on *Intellectual capital* Village Devices With *Organizational Citizenship Behaviour* as a Mediation Variable on Village Devices in Kerinci Regency. Respondents in this study were Village Devices in Kerinci Regency by taking samples of village devices located in Gunung Raya and Bukit Kerman districts so that 174 respondents were obtained. The Model Testing Technique in this study used the *Structural Equation Model* (SEM). *Human capital* and *social capital* had an effect of 98.1% on *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) on Village Devices in Kerinci Regency and *Human capital*, *social capital* and *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) had an effect of 15% on *Intellectual Capital* on Village Devices in Kerinci Regency.

Keywords: *Human Capital*; *Social Capital*; *Intellectual Capital*; *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

PENDAHULUAN

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Desa sebagai kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah, yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal-usul dan adat-istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Untuk dapat mengembangk amanat Undang-Undang penyelenggaraan pemerintah daerah tersebut, maka pemerintah membutuhkan dukungan dari aparatur pemerintah daerah yang tangguh, profesional dan mampu berbuat lokal serta bersaing secara global. Dalam rangka mewujudkan tujuan pembangunan nasional, pemerintah memberikan perhatian yang sebesar-besarnya pada pembangunan di pedesaan. Perhatian yang besar terhadap pedesaan itu didasarkan pada kenyataan bahwa desa merupakan tempat beredarnya sebagian besar rakyat Indonesia. Kedudukan desa dan masyarakat desa merupakan dasar landasan kehidupan bangsa dan negara Indonesia.

Desa sebagai kesatuan masyarakat hukum terkecil yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakatnya berdasarkan asal-usul dan adat-istiadat setempat yang diakui dan dihormati oleh negara. Pembangunan pedesaan selanjutnya mengarah pada peningkatan kesejahteraan masyarakat pedesaan. Pemberdayaan masyarakat pedesaan dapat dilihat pula sebagai upaya mempercepat pembangunan pedesaan melalui penyediaan sarana dan prasarana untuk memberdayakan masyarakat, dan upaya mempercepat pembangunan ekonomi daerah yang efektif dan kokoh. Pembangunan pedesaan bersifat multi aspek, oleh karena itu perlu keterkaitan dengan bidang sektor dan aspek di luar pedesaan sehingga dapat menjadi pondasi yang kokoh bagi pembangunan

nasional. Salah satu yang memiliki peran sentral dalam pembangunan desa adalah Perangkat Desa. Hal ini sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 43 tahun 2014 tentang peraturan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa yakni Perangkat Desa bertugas memfasilitasi dan mendampingi masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahan desa, pelaksanaan pembangunan desa, pembinaan kemasyarakatan desa, dan pemberdayaan masyarakat desa. Tenaga pendamping bukanlah pengelola proyek pembangunan di desa. Kerja Pendampingan desa difokuskan pada upaya memberdayakan masyarakat desa melalui proses belajar sosial. Perangkat Desa harus menjadi pelopor sekaligus motor penggerak pembangunan di desa. Perangkat Desa bertujuan untuk mewujudkan desa yang mandiri, maju, dan sejahtera yang mampu menjadi agen perubahan di setiap desa.

Sebagai salah satu pengawal implementasi UU Desa. Seorang Perangkat Desa harus memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang memadai untuk membantu pemerintah desa dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan desa secara profesional, efektif dan efisien, akuntabel, terbuka dan bertanggungjawab. Untuk menciptakan Perangkat Desa yang menjadi ujung tombak program pemberdayaan potensi desa tersebut maka dibutuhkan pedamping desa yang memiliki *Intellectual capital* yang tinggi, yang lebih mengandalkan otak dan pengetahuan. Dengan kondisi yang demikian untuk menjawab tuntutan dari Tugas utama dan fungsi Perangkat Desa yang bisa memberdayakan warga desa dan melahirkan kader-kader pembangunan desa yang baru. Untuk menjalankannya, Perangkat Desa harus bisa menjalankan fungsi-fungsi tersebut. Sehingga diharapkan mampu meningkatkan keunggulan berbasis *knowledge management* melalui *intellectual capital* sehingga menjadi keunggulan dan berhasil mencapai tujuan yaitu meningkatkan pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah *human capital* dan *social capital* memiliki pengaruh positif terhadap *Intellectual capital* Perangkat Desa dengan *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai Variabel Mediasi pada Perangkat Desa di Kabupaten Kerinci

Tinjauan Pustaka ***Intellectual Capital***

Istilah *Intellectual capital* pertama kali diciptakan oleh ekonom Galbraith yang menempatkan *Intellectual capital* dalam konteks mendapatkan keunggulan kompetitif (Chan, 2012). *Intellectual capital* adalah kekuatan utama dalam sebuah organisasi, yang mencakup informasi, praktisi teknik, keahlian, kekayaan intelektual bertujuan untuk menghasilkan laba (Stewart, 1997). Bontis (1999) menunjukkan bahwa *Intellectual capital* adalah suatu sumber daya organisasi tidak berwujud, dan biasanya diklasifikasikan menjadi modal manusia (HC), modal struktural (SC) dan modal hubungan (CC). *Intellectual capital* adalah satu pengetahuan, informasi dan kekayaan intelektual yang mampu untuk menemukan peluang dan mengelola ancaman dalam kehidupan satu organisasi, sehingga dapat mempengaruhi daya tahan dan keunggulan bersaing dalam berbagai hal. Konsep tripartite *intellectual capital* menunjukkan bahwa meskipun individu yang menghasilkan, mempertahankan, dan menggunakan pengetahuan (*human capital*), pengetahuan ini dikembangkan melalui interaksi diantara mereka (*social capital*) untuk menghasilkan pengetahuan institusional yang dimiliki organisasi (*organizational capital*) Baron et al., (2013) dalam Katili et al (2016).

Menurut Baron et al., (2013) dalam Katili et al (2016) terdapat tiga unsur *intellectual capital* yang dapat diterjemahkan dalam tiga aspek pengukuran *intangible assets* yang terdiri dari *human capital*, *social capital*, dan *organizational capital*. *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 yang dikontribusikan oleh *human capital* dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan *sustainable revenue* di masa akan datang bagi suatu organisasi. *Social capital* dinyatakan dalam bentuk kesamaan keyakinan serta nilai-nilai dan hubungan sosial diantara anggota organisasi tidak seperti modal tak kasat mata yang lainnya *social capital* melekat dalam struktur hubungan antar pribadi dan juga diantara anggota organisasi. *Organizational Capital* mencakup setiap elemen struktur organisasi yang memfasilitasi kemampuan karyawan untuk menciptakan kekayaan bagi perusahaan dan stakeholder. Efektivitas proses ini sangat penting karena melibatkan prosedur internal yang memungkinkan untuk integrasi pengetahuan dan berbagai kemampuan yang menghasilkan penciptaan kekayaan bagi organisasi.

Human Capital

Teori multilevel diartikulasikan menjelaskan bagaimana sumber daya manusia diciptakan dan ditransformasikan lintas level organisasi. Sedangkan manajemen Sumber Daya Manusia strategis terbaru berfokus terutama pada praktik organisasi yang memanfaatkan sumber daya manusia individu dan tidak terlalu fokus secara teoritis dan lebih focus kepada bagaimana sumber daya dari *human capital* (modal manusia). Pengertian *human capital* menekankan pada pengertian bahwa manusia merupakan salah satu modal utama dalam perusahaan dengan nilai dan jumlah yang tidak terhingga, yang dapat dikelola dalam suatu proses, yang pada akhirnya dapat menghasilkan *value* yang lebih bagi perusahaan. Dengan demikian, *human capital* bukanlah memposisikan manusia sebagai modal layaknya mesin

sehingga seolah-olah manusia sama dengan mesin. Namun *human capital* justru bisa membantu pengambil keputusan untuk memfokuskan pembangunan manusia dalam rangka peningkatan mutu organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus dapat melakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan, dan juga untuk mencapai visi dan misi perusahaan (Sukoco & Prameswari, 2017).

Human capital merupakan kombinasi dari pengetahuan, ketrampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Pembentukan nilai tambah yang dikontribusikan oleh *human capital* dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan *sustainable revenue* di masa akan datang bagi suatu organisasi (Kasmawati, 2017). Menurut (Sukoco & Prameswari, 2017) menyatakan bahwa *human capital* merupakan segala sesuatu mengenai manusia dengan segala kapabilitas yang dimilikinya, sehingga dapat menciptakan nilai bagi organisasi untuk mencapai tujuan. *Human capital* adalah aset perusahaan yang paling penting karena merupakan sumber kreativitas dan inovasi, perubahan, dan peningkatan kinerja dari organisasi (P. R. Massingham & Tam, 2015). Sementara itu (P. Massingham *et al.*, 2011) menyatakan bahwa *Human capital* merupakan faktor manusia dalam organisasi yang terdiri dari gabungan kecerdasan, keterampilan, dan keahlian yang memberikan karakter khas pada organisasi. Menurut (Mayo, 2000) *Human Capital* memiliki lima indikator komponen yang pada akhirnya menentukan nilai sebuah perusahaan. Kelima hal tersebut adalah :

1. *Individual Capability*. Kecakapan individu dibagi ke dalam dua bagian yaitu kecakapan nyata (*actual ability*) dan kecakapan potensial (*potential ability*). Kecakapan nyata yaitu kecakapan yang diperoleh melalui belajar (*achievement* atau prestasi), yang dapat segera didemonstrasikan dan diuji sekarang. Kecakapan potensial merupakan aspek kecakapan yang masih terkandung dalam diri individu dan diperoleh dari faktor keturunan.
2. *Individual Motivation*. Motivasi untuk berkontribusi pada pekerjaan harus ada. Motivator yang paling penting adalah sifat pekerjaan itu sendiri dan daya tarik dan minatnya karyawan terhadap pekerjaan tersebut.
3. *The Organization Climate*. Cara organisasi bekerja secara internal merupakan faktor penting dalam kemampuan untuk memanfaatkan modal intelektual yang tersedia.
4. *Workgroup Effectiveness*. Kelompok kerja sering kali secara disebut sebagai "tim", yang harus didefinisikan sebagai kelompok dengan satu tujuan bersama. Namun demikian sebagian besar orang memiliki ketergantungan, baik secara psikologis atau alur kerja pada rekan-rekan lainnya. Terkadang ketergantungan sangat penting, dan input atau output dari anggota kelompok lain menentukan efektivitas orang tersebut.
5. *Leadership*. Kepemimpinan yang berkualitas tinggi adalah aset utama sebuah organisasi. Sebaliknya, kepemimpinan yang buruk tidak hanya mempengaruhi moral yang dijelaskan di atas, tetapi juga dapat menimbulkan rasa puas diri; kegagalan untuk merespons pasar dan pelanggan; pilihan strategis yang buruk; dan banyak hal buruk lainnya. Efek langsung pada penilaian pasar ketika para pemimpin utama meninggalkan atau bergabung dengan organisasi. Kepemimpinan hadir dalam berbagai bentuk, di banyak organisasi memiliki tempat penting sebagai pembuat keputusan akhir dan model perilaku. Namun, sering kali terlalu banyak penekanan diberikan pada peran ini kepemimpinan kolektif dan pengambilan keputusan adalah hal biasa dalam organisasi dan budaya di mana hierarki memiliki pengaruh yang lebih kecil. Mengevaluasi gaya kepemimpinan individu dalam tim seperti itu mungkin tidak membantu, karena kombinasi dari individu itulah terdiri dari kepemimpinan.

Social Capital

Social Capital (Modal Sosial) adalah sumber daya individu yang diperoleh dari jaringan relasional (Zhang *et al.*, 2017). Modal sosial merupakan sumber daya produktif yang bisa dinikmati oleh organisasi atau individu selama ada relasi, tetapi menghilang ketika relasi tidak ada lagi (Djoyo Yuwono, 2016). Banyak pengusaha sukses karena melakukan inovasi, tetapi yang sungguh sangat disayangkan, selama ini banyak pengusaha yang tidak menyadari bahwa kemampuannya dalam berbisnis dan kemampuan berinovasinya tidak terlepas dari faktor sosial yang ada disekitarnya, entah dari para anggota keluarga, lingkungan, lingkungan sekolah, rekan seprofesi, jaringan kinerja dalam usaha, dorongan keluarga, teman, dan rekan dalam bisnis (Suriatna, 2013). Faktor sosial tersebut dapat diartikan sebagai modal sosial dalam berbisnis. Setiap komunitas memiliki sumber dan potensi modal sosial yang dapat diakses dan dimanfaatkan oleh anggotanya. Suatu masyarakat atau komunitas merupakan suatu potensi modal sosial, dimana komunitas atau masyarakat tersebut memberi kesadaran serta batas terhadap warga termasuk berkontribusi untuk memenuhi kebutuhan dan kepentingan bersama. Beberapa sumber modal sosial antara lain nilai dan kearifan lokal yang mengakomodasi kepentingan bersama, kebiasaan atau tradisi, lembaga pendidikan, ajaran agama, lembaga adat dan lain-lain. Sementara potensi modal sosial antara lain ada nilai dan norma yang dapat menjadi wadah dalam mengatur untuk kepentingan bersama, ada lembaga atau institusi yang berkontribusi dalam member layanan untuk kepentingan bersama, ada tokoh masyarakat yang terpercaya dan dipercaya warga komunitas (Abdullah, 2013).

Modal sosial dapat dijelaskan (Athoillah, 2017) sebagai produk relasi manusia satu samalain, khususnya relasi yang intim dan konsisten. Modal sosial menunjuk pada jaringan, norma dan kepercayaan yang berpotensi pada produktivitas masyarakat. Field (2005) dalam (G. Oka Warmana, 2018) menyatakan definisi modal sosial terdiri dari

"jaringan sosial, timbal balik yang timbul, dan nilai untuk mencapai tujuan bersama. Modal sosial dapat dijelaskan sebagai produk relasi manusia satu sama lain, khususnya relasi yang intim dan konsisten. Modal sosial menunjuk pada jaringan, norma dan kepercayaan yang berpotensi pada produktivitas masyarakat. Ada tiga indikator modal sosial, yaitu:

1. Kepercayaan (*trust*). Kepercayaan adalah harapan yang tumbuh di dalam sebuah masyarakat yang ditunjukkan oleh perilaku jujur, teratur, dan kerjasama berdasarkan norma-norma yang dianut bersama.
2. Norma-norma (*norms*). Norma-norma terdiri dari pemahaman-pemahaman, nilai-nilai, harapan-harapan dan tujuan-tujuan yang diyakini dan dijalankan bersama oleh sekelompok orang. Norma-norma dapat bersumber dari agama, panduan moral, maupun tandar-standar sekuler seperti halnya kode etik profesional. Norma-norma dibangun dan berkembang berdasarkan sejarah kerjasama di masa lalu dan diterapkan untuk mendukung iklim kerjasama
3. Jaringan-jaringan (*networks*). Infrastruktur dinamis dari modal sosial berwujud jaringan-jaringan kerjasama antar manusia. Jaringan tersebut memfasilitasi terjadinya komunikasi dan interaksi, memungkinkan tumbuhnya kepercayaan dan memperkuat kerjasama. Masyarakat yang sehat cenderung memiliki jaringan-jaringan sosial yang kokoh. Orang mengetahui dan bertemu dengan orang lain. Mereka kemudian membangun inter-relasi yang kental, baik bersifat formal maupun informal Jaringan-jaringan sosial yang erat akan memperkuat perasaan kerjasama para anggotanya serta manfaat-manfaat dari partisipasinya itu (Athoillah, 2017)

Organizational Citizenship Behavior

Afandi (2018) berpendapat bahwa *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya. *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan insiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward formal* organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberi hukuman. Definisi tersebut dapat dikatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan : (1) Perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi; (2) Perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan *performance*, tidak diperintah secara formal; dan (3) Tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan sistem reward yang formal.

Sedangkan Afandi (2018) menyatakan aspek atau indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terdiri dari lima yaitu:

1. *Altruism*, yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi.
2. *Courtesy*, yaitu membantu teman kerja mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka.
3. *Spormanship*, yaitu toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh.
4. *Civic virtue*, yaitu terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi.
5. *Conscientiousness*, yaitu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi seperti mematuhi peraturan-peraturan di orgsnisasi.

Peranan Pendampingan Desa

Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pendampingan Desa, pasal 1 ayat (14) menyebutkan pendampingan desa adalah kegiatan untuk melakukan tindakan pemberdayaan masyarakat melalui asistensi, pengorganisasian, pengarahan, dan fasilitasi Desa. Pendampingan desa dilaksanakan oleh Perangkat Desa yang bertugas mendampingi desa dalam penyelenggaraan pembangunan desa dan pemberdayaan masyarakat desa. Tujuan pendampingan desa meliputi: 1) meningkatkan kapasitas, efektivitas dan akuntabilitas pemerintahan desa dan pembangunan Desa; 2) meningkatkan prakarsa, kesadaran dan partisipasi masyarakat Desa dalam pembangunan desa yang partisipatif; 3) meningkatkan sinergi program pembangunan Desa antarsektor; dan 4) mengoptimalkan aset lokal desa secara emansipatoris.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Kerinci Propinsi Jambi. Waktu penelitian dimulai dari bulan Oktober, November 2021 sampai bulan Desember 2021. Penelitian ini menggunakan pendekatan eksplanatori (*explanatory research*) karena bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel dan menjelaskan pengaruh antar variabel *human capital dan social capital* serta *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *intellectual capital* Perangkat Desa guna meningkatkan pembangunan desa dan pemberdayaan masyarakat desa di Kabupaten Kerinci. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Perangkat Desa di Kabupaten

- b. Hasil dari RMR = 0,037 dan RMSEA = 0,074 yang dimaknai “diterima” dikarenakan berada pada kriteria $< 0,08$
3. Parsimony Fit Indices
 Hasil dari PNFI = 0,603 dan PCFI = 0,629 yang dimaknai “diterima” dikarenakan berada pada kriteria Nilai Berkisar 0 -.1

Berdasarkan penjelasan dari hasil pengujian model di atas, dihasilkan bahwa Model pada penelitian ini bisa diterima.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis pada penelitian ini dengan menggunakan perbandingan hasil dari Critika Ratio dan P. Dengan kriteria nilai dari Critical Ratio $\geq 1,96$ atau nilai P adalah di bawah 0,05.

Tabel 1
 Hasil Pengujian Model

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
OCB	<---	Social__Capital	,655	,214	3,060	,002	par_9
OCB	<---	Human__Capital	-,033	,191	-,174	,862	par_11
Intelectual__Capital	<---	OCB	1,077	,080	13,423	***	par_10
Intelectual__Capital	<---	Human__Capital	,239	,087	2,748	,006	par_13
Intelectual__Capital	<---	Social__Capital	2,196	4,110	,534	,593	par_14

Sumber: data olahan

Tabel 1 hasil dari pengujian Hipotesis adalah:

1. Pengujian Hipotesis antara Social Capital Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah dengan hasil CR = 3,060 dan P adalah = 0,002. Dengan kesimpulan bahwa Social Capital berpengaruh positif Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat diterima. Dikarenakan memenuhi kriteria dimana $CR \geq 1,96$ dan $P < 0,05$
2. Pengujian Hipotesis antara Human Capital Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah dengan hasil CR = -0,174 dan P adalah = 0,862. Dengan kesimpulan bahwa Human Capital tidak berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Dikarenakan tidak memenuhi kriteria dimana $CR \geq 1,96$ dan $P < 0,05$
3. Pengujian Hipotesis antara Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Intellectual Capital adalah dengan hasil CR = 13,423 dan P adalah = 0,000. Dengan kesimpulan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif Terhadap Intellectual Capital) dapat diterima. Dikarenakan memenuhi kriteria dimana $CR \geq 1,96$ dan $P < 0,05$
4. Pengujian Hipotesis antara Human Capital Terhadap Intellectual Capital adalah dengan hasil CR = 2,748 dan P adalah = 0,006. Dengan kesimpulan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif Terhadap Intellectual Capital) dapat diterima. Dikarenakan memenuhi kriteria dimana $CR \geq 1,96$ dan $P < 0,05$
5. Pengujian Hipotesis antara Social Capital Terhadap Intellectual Capital adalah dengan hasil CR = 0,534 dan P adalah = 0,593. Dengan kesimpulan bahwa Social Capital tidak berpengaruh Terhadap Intellectual Capital Dikarenakan tidak memenuhi kriteria dimana $CR \geq 1,96$ dan $P < 0,05$

Analisis Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan pengaruh Total

Tabel 2
 Pengaruh Total (*Total Effect*)

	Social__Capital	Human__Capital	OCB	Intelectual__Capital
OCB	1,040	-,053	,000	,000
Intelectual__Capital	,342	-,278	-2,650	,000

Sumber: data olahan

Tabel 3
 Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

	Social__Capital	Human__Capital	OCB	Intelectual__Capital
OCB	1,040	-,053	,000	,000
Intelectual__Capital	3,098	-,419	-2,650	,000

Sumber: data olahan

Tabel 4

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

	Social__Capital	Human__Capital	OCB	Intelectual__Capital
OCB	,000	,000	,000	,000
Intelectual__Capital	-2,757	,141	,000	,000

Sumber: data olahan

Tabel 2, 3, dan 4 dibuatkan kesimpulan dari masing masing pengaruh kedalam sebuah matrik:

Tabel 5

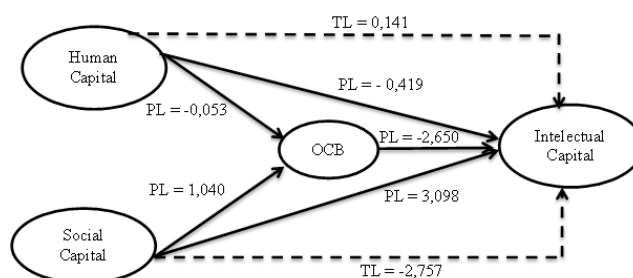
Matrik Koefisien Jalur Pengaruh Total, Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

Uraian	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
Pengaruh Human Capital Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)	-,053	-	-,053
Pengaruh Social Capital Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)	1,040	-	1,040
Pengaruh Human Capital Terhadap Intelectual Capital	-,419	,141	-,278
Pengaruh Social Capital Terhadap Intelectual Capital	3,098	-2,757	,342
Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Intelectual Capital	-2,650	-	-2,650

Sumber: data olahan

Tabel 5 Matrik Koefisien Jalur Pengaruh Total, Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung di atas, maka didapatkan hasil:

1. Pengaruh langsung antara Human Capital Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah sebesar -0,053. Pengaruh tidak langsung antara Human Capital melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Intelectual Capital adalah 0,141. Hal ini dimaknai bahwa Pengaruh langsung < Pengaruh tidak Langsung (-0,053 < 0,141). Sehingga dapat diartikan dalam penelitian ini bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan variabel yang dapat memediasi Human Capital terhadap Intelectual Capital.
2. Pengaruh langsung antara Social Capital Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah sebesar 1,040. Pengaruh tidak langsung antara Social Capital melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Intelectual Capital adalah -2,757. Hal ini dimaknai bahwa Pengaruh langsung > Pengaruh tidak Langsung (1,040 > -2,757). Sehingga dapat diartikan dalam penelitian ini bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan variabel yang tidak dapat memediasi Social Capital terhadap Intelectual Capital.



Gambar 2

Hasil Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total

Sumber: data olahan

Penjelasan Gambar:

PL → = Dimaknai sebagai Pengaruh Langsung digunakan garis penuh sebagai penanda

TL → = Dimaknai sebagai Pengaruh Tidak Langsung digunakan garis putus sebagai penanda

Squared Multiple Correlations

Tabel 6

Hasil Squared Multiple Correlations	
	Estimate
OCB	,981
Intelectual__Capital	,150

Sumber: data olahan

Tabel 6 yang merupakan hasil dari *Squared Multiple Correlations*, maka didapatkan hasil:

1. Human capital dan social capital berpengaruh sebesar 98,1% terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Perangkat Desa Di Kabupaten Kerinci
2. Human capital, social capital dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh sebesar 15% terhadap Intellectual Capital Pada Perangkat Desa Di Kabupaten Kerinci

SIMPULAN

Simpulan pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa:

1. 5 (lima) hipotesis yang ada pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa hanya 3 hipotesis yang dapat diterima, yakni Social capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Perangkat Desa Di Kabupaten Kerinci, Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Intellectual capital Pada Perangkat Desa Di Kabupaten Kerinci dan Human capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Intellectual capital Pada Perangkat Desa Di Kabupaten Kerinci.
2. Human capital dan social capital berpengaruh sebesar 98,1% terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Perangkat Desa Di Kabupaten Kerinci dan Human capital, social capital dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh sebesar 15% terhadap Intellectual Capital Pada Perangkat Desa Di Kabupaten Kerinci

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S. 2013. Potensi dan Kekuatan Modal Sosial dalam Suatu Komunitas. *SOCIUS : Jurnal Sosiologi*, 12, 15–21.
- Athoillah. 2017. *Model Peningkatan Knowledge Sharing Berbasis Modal Sosial Dan Learning Organization Terhadap Kinerja Agency*. 18(2), 174–183.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bontis, N, 1999. Managing organizational knowledge by diagnosing intellectual capital: Framing and advancing the state of the eld. *International Journal of Technology Management*
- Baron, Shahpasand, Mohammadreza, 2013. The Effect of Intellectual Capital on Knowledge Management: Study on Agriculture Organization Experts in Kurdistan Province. *International Journal of Business and Social Science*, 4(12)
- Chan Kin Hang, 2012, Exploring the Correlation Between Knowledge Management Maturity and Intellectual Capital Efficiency in Mainland Chinese Listed Companies. *Journal of Information & Knowledge Management*, 11(3)
- Djoyo Yuwono, H. 2016. Social Capital & Kinerja Bisnis : Studi Kasus Pada Project Bisnis Mahasiswa Universitas Ciputra. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 1(3).
- Field, K, 2005. Knowledge management: Where did it come from and where will it go? Expert Systems with Applications, *Special Issues on Knowledge Management*, 13(1), 114.
- G. Oka Warmana, I. W. W. 2018. *Pengaruh Modal Sosial Terhadap Kinerja Usaha*. 13(1), 27–34.
- Katili, Putiri B. 2016, Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Pegawai, *Seminar Nasional Sains dan Teknologi 2016*, Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Jakarta, 8 November 2016 TI - 024 p-ISSN: 2407 – 1846
- Kasmawati, Y. 2017. Human Capital Dan Kinerja Karyawan (Suatu Tinjauan Teoritis). *Journal of Applied Business and Economics*, 3(4), 265–280.
- Massingham, P., Nguyen, T. N. Q., & Massingham, R. 2011. Using 360 degree peer review to validate self-reporting in human capital measurement. *Journal of Intellectual Capital*, 12(1), 43–74. <https://doi.org/10.1108/14691931111097917>
- Massingham, P. R., & Tam, L. (2015). The relationship between human capital, value creation and employee reward. *Journal of Intellectual Capital*, 16(2), 390–418. <https://doi.org/10.1108/JIC-06-2014-0075>
- Mayo, A. 2000. The role of employee development in the growth of intellectual capital. *Personnel Review*, 29(4), 521–533. <https://doi.org/10.1108/00483480010296311>
- Sukoco, I., & Prameswari, D. 2017. Human Capital Approach To Increasing Productivity of Human Resources Management. *AdBispreneur*, 2(1), 93–104. <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v2i1.12921>
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Stewart, TA, 1997. *Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations*. London: Nicholas Brealey Publishing.
- Suriatna 2013. Knowledge Management: A Review of Theoretical Frameworks and Industrial Cases. Proceedings of the 33rd Hawaii International Conference on System Sciences – 2000
- Zhang, X., Liu, S., Chen, X., & Gong, Y. (Yale). 2017. Social capital, motivations, and knowledge sharing intention in health Q&A communities. *Management Decision*, 55(7), 1536–1557. <https://doi.org/10.1108/MD-10-2016-0739>