

PENGARUH HUMAN CAPITAL TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Ashap Taufik^{*1}, Nurdin Brasit², Andi Ririn Oktaviani³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}ashaptaufik@gmail.com, ²nurdinbrasit@gmail.com, ³ririn@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh individual capability, individual motivation, organizational climate, workgroup effectiveness terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar.

Metode yang digunakan berupa metode survei melalui penyebaran kuesioner. Sampel penelitian berjumlah 61 responden, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, Uji F dan uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Individual capability berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, Individual motivation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Organizational climate berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Workgroup effectiveness berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Individual capability, individual motivation, organizational climate, workgroup effectiveness berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Kata Kunci: Individual Capability, Individual Motivation, Organizational Climate, Workgroup Effectiveness Dan Kinerja Organisasi.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of individual capability, individual motivation, organizational climate, and workgroup effectiveness on organizational performance at the Selayar Islands District Health Office. The method used is a survey method by distributing questionnaires. The research sample is 61 respondents, with sampling using a random sampling technique. The data analysis method used is the research instrument test, classical assumption test, multiple linear regression, t-test, F test, and coefficient of determination test.

The results of the study concluded that individual capability has a positive and significant effect on organizational performance. Individual motivation has a positive and significant effect on organizational performance. Organizational climate has a positive and significant effect on organizational performance. Workgroup effectiveness has a positive and significant effect on organizational performance. Individual capability, individual motivation, organizational climate, and workgroup effectiveness have a positive and significant effect on organizational performance.

Keywords: Individual Capability, Individual Motivation, Organizational Climate, Workgroup Effectiveness, and Organizational Performance.

PENDAHULUAN

Menghadapi persaingan di era global, organisasi dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan organisasi harus mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup organisasi. Pada sebuah organisasi pasti terdapat sumber daya manusia yang memiliki peran sebagai unsur pelaksana atau penggerak dari suatu organisasi. Apalagi tidak ada sumber daya manusia dalam organisasi maka hanya menjadi suatu kata saja tidak ada suatu kegiatan di dalam

kehidupan nyata. Sumber daya manusia menjadi suatu kendala yang sering dihadapi setiap organisasi, karena tidak semua sumber daya manusia dapat selamanya melaksanakan suatu tugasnya dengan baik. Hal ini dapat selamanya melaksanakan suatu tugasnya dengan baik. Hal ini dapat mempengaruhi suatu kinerja organisasi dalam memperoleh hasil yang baik untuk mencapai suatu tujuan.

Kebutuhan publik yang semakin kompleks diharapkan para pejabat publik harus menunjukkan kinerja primanya. Kepentingan untuk mewujudkan kinerja organisasi yang prima tentu bukan hal yang mudah. Harus memenuhi beberapa indikator kinerja organisasi. Setiap organisasi pasti memiliki tujuan, visi, dan misi. Sama halnya Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar. Tujuan yang sama dalam unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, dan mekanisme kerja yang jelas. Kinerja suatu organisasi merupakan akumulasi kinerja semua individu yang bekerja di dalamnya. Disinilah peran sumber daya manusia dibutuhkan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang melaksanakan kerjanya secara efektif dan efisien hasilnya dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan akan tercapai.

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu, (Wibowo, 2013). Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja. Setiap usaha-usaha manajemen kinerja ditujukan dapat digunakan untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi pada setiap organisasi. Menurut Sedarmayani (2011) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, seperti faktor internal yang terdiri kinerja yang baik karena mempunyai kemampuan tinggi dan tipe pekerja keras dan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja seseorang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, tindakan rekan kerja, bawahan/pimpian, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Selain faktor-faktor tersebut diatas yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari lingkungan organisasi itu sendiri. Dari sekian banyak aspek-aspek yang dianggap penting dalam kinerja organisasi, salah satu human capital. Human Capital merupakan faktor kunci untuk menggerakkan perusahaan dalam mencapai visi dan misi organisasi (Hidayat, M., & Latief, F. (2018)

Human capital penting karena merupakan sumber inovasi dan pembaharuan strategy yang dapat diperoleh dari brainstorming melalui riset, impian manajemen, process reengineering, dan perbaikan atau pengembangan keterampilan pekerja. Selain itu, human capital memberikan nilai tambah dalam organisasi setiap hari, melalui motivasi, komitmen, kompetensi serta efektivitas kerja tim. Nilai tambah yang dapat dikonstrubisikan oleh pegawai berupa pengembangan kompetensi yang dimiliki organisasi, pemindahan pengetahuan dari pegawai ke organisasi, serta perubahan budaya manajemen. Human capital merupakan lifeblood dalam modal intelektual, sumber day innovation dan improvement, tetapi merupakan komponen yang sulit untuk diukur, (Hasibuan, 2016).

Human capital adalah sebuah unsur yang sangat penting dari intelektual, karena bisa menciptakan daya saing bagi organisasi. Human capital ini memiliki daya dorong yang kuat guna memperbaiki produktivitas individual pegawai, sekaligus bisa meningkatkan kinerja organisasi melalui kemampuan sumber daya manusia (SDM)

mengkomunikasikan pengetahuan (soft skills), terampil serta professional dalam bekerja dan mampu membangun nilai relasional.

Namun perlu diketahui bahwa human capital berbeda dengan human resources management, namun juga dapat bersinergis. Human capital lebih memandang manusia sebagai asset intangible dan human resources management memandang manusia sebagai cost atau beban biaya yang merugikan organisasi. Konsep human capital muncul, karena adanya pergeseran peranan sumber daya manusia. Human capital muncul dari pemikiran bahwa manusia merupakan aset yang memiliki banyak kelebihan yaitu kemampuan manusia apabila digunakan dan disebarakan tidak akan berkurang melainkan bertambah baik bagi individu yang bersangkutan maupun bagi organisasi, manusia mampu mengubah data menjadi informasi yang bermakna, manusia mampu berbagi intelegensia dengan pihak lain.

Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar merupakan organisasi di lingkungan Pemerintah Kepulauan Selayar sebagai unsur pelaksana pemerintah daerah dalam bidang kesehatan. Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar dalam menjalankan tugas dan fungsinya didukung oleh berbagai sumber daya termasuk sumber daya manusia, baik untuk membantu peningkatan pelayanan kesehatan maupun membantu dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya di pemerintahan dalam bidang kesehatan. Oleh karena itu, Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar hendaknya memperhatikan masalah human capital seperti individual capability, individual motivation, the organization climate, dan workgroup effectiveness, sehingga nantinya dapat diakui bahwa Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar memiliki kinerja organisasi yang berkualitas.

Berdasarkan studi pendahuluan yang penulis laksanakan di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar, menunjukkan bahwa sumber daya manusia (human capital) dalam meningkatkan kinerja organisasi sejauh ini sudah cukup baik, namun penulis masih melihat adanya masalah seperti:

1. Standar *individual capability* (kemampuan individu) dari beberapa bagian yang dipersyaratkan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar belum sesuai dengan kondisi yang ada atau belum sesuai dengan kenyataan. Hal ini karena masih ada pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya sekarang. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja belum semua maksimal.
2. *Individual motivation* (motivasi induvidu) yang dimiliki pegawai masih terbilang rendah hal ini dinyatakan saat kegiatan rapat bersama dalam rangka untuk membahas permasalahan agar mendapatkan jalan keluar dari permasalahan tersebut, namun pada kenyataannya disaat rapat berlangsung pegawai hanya pasif duduk terdiam di sisi lain ada pegawai hanya memainkan ponselnya masing-masing. Sehingga disaat ada waktu untuk memberikan kesempatan untuk berpendapat, pegawai tidak mengeluarkan pendapatnya apapun dan terkadang rapat tersebut berakhir dengan tangan kosong.
3. Pegawai menilai bahwa *the organizational climate* (suasana organisasi) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar kurang kondusif. Hal tersebut dapat dilihat dari adanya jarak antara atasan dan bawahan dan hubungan kerja antara pegawai (staf) kurang harmonis. Setiap kali pimpinan tidak ada ditempat, sebagian staf tidak berada di meja kerjanya. Integrasi pegawai tidak sesuai dengan harapan, seperti penataan kerja di beberapa bagian yang tidak sesuai dengan harapan, seperti penataan

kerja di beberapa bagian yang tidak sesuai dengan manajemen perkantoran, sehingga menciptakan kinerja yang kurang optimal

4. *Workgroup effectiveness* (kelompok kerja) yang dimiliki pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar belum berjalan sesuai apa yang diharapkan. Dimana masih terlihat pegawai santai dan tidak mau membantu temannya ketika dalam bekerja, tidak saling percaya satu sama lainnya dan tidak saling mendukung.

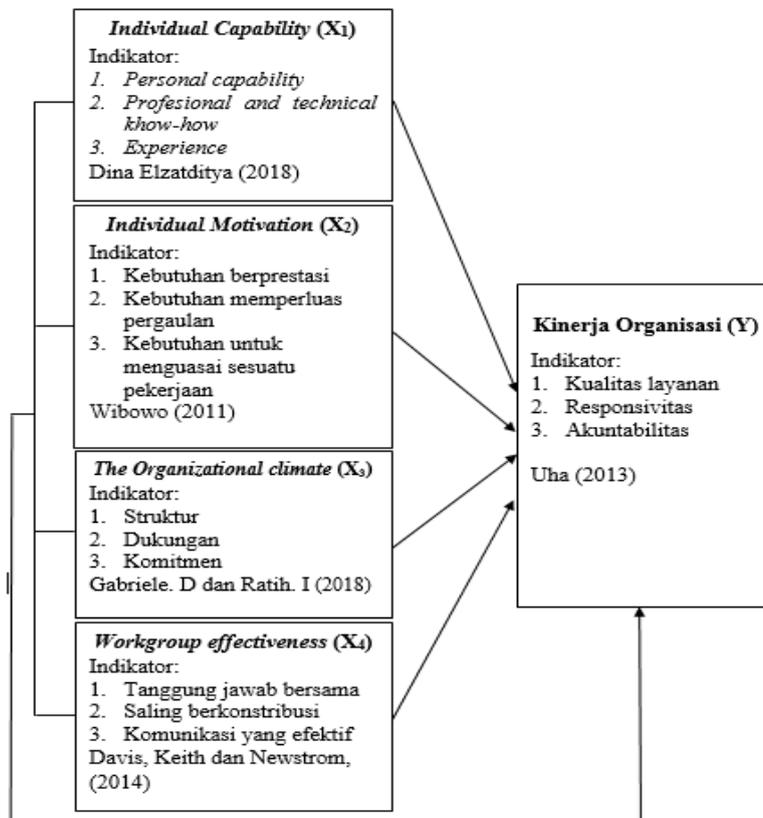
Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya namun dengan subjek, objek dan indikator yang berbeda. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat suatu kesenjangan (gap) di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar disisi lain membutuhkan suatu human capital yang dapat diandalkan dalam menciptakan kinerja organisasi yang handal. Akan tetapi apabila dihubungkan dengan hasil dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan terdapat hasil yang berbeda-beda, sehingga menunjukkan adanya keinginan yang tidak sejalan mengenai pengaruh human capital terhadap kinerja organisasi diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Indra Rahendra Putrawan (2020), Adnan Rajak, et al. (2018), dan Nurul Kalbi (2020), hasil penelitiannya menemukan pengaruh positif dan signifikan human capital terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian Yuli Ramanda dan Bustari Muchta (2015) yang menemukan bahwa human capital tidak berpengaruh terhadap kinerja. Begitu pula yang dilaksanakan oleh Nabilla Ayu Fietrya Nuryadin (2019), menemukan bahwa human capital dari lima komponen yang hanya individual motivation yang berpengaruh sedangkan yang organizational climate, workgroup effectiveness, dan leadership tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Adapun fenomena kinerja organisasi yang didapatkan dari pra survey yang dilakukan Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar masih belum optimal. Hal ini terlihat dari absensi pegawai yang masih tinggi, kinerja kerja pegawai yang kurang maksimal dimana adanya laporan kerja bulanan yang tertunda, menurunnya tingkat produktifitas kerja pelayanan dikarenakan masih ada pegawai tidak kompeten dibidangnya dan juga tidak dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar operasional prosedur yang berlaku di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar.

Selain itu permasalahan lain terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar karena kurangnya perhatian dari pimpinan dimana pemimpin kurang memberikan arahan yang positif baik berupa keterampilan dan kemampuan ataupun saling bertukar pikiran mengenai pekerjaan antar pegawai. Hal ini karena kurangnya perhatian dan kedekatan antara pimpinan dengan para pegawai, sehingga tidak terjadi komunikasi dan koordinasi yang baik, akhirnya pegawai tidak termotivasi untuk menyelesaikan suatu pekerjaannya dengan baik dan benar. Melihat kinerja yang kurang optimal tersebut maka perlu adanya perbaikan dan peningkatan kinerja organisasi. Oleh karena itu perlu adanya pengukuran terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar sehingga diperlukan peran serta pegawai yang berkompoten untuk mendukung tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Organisasi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar”**.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan latar belakang penelitian, permasalahan dan kerangka konseptual dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. *Individual capability* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. *Individual Motivation* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. *The organizational climate* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar
4. *Workgroup effectiveness* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar
5. *Individual capability, individual motivation, The organizational climate, dan Workgroup effectiveness* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Objek penelitian yang dilakukan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar, mengenai Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Organisasi. Dalam penelitian ini memberikan suatu gambaran data yang dianalisis secara akurat, sistematis, statistik dan jelas.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar, Jl. KH. Abd. Kadir Kasim No. 9, Parappa Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan

Selayar, Sulawesi Selatan. Waktu Penelitian direncanakan selama dua bulan, yaitu dari bulan Juli sampai dengan Agustus 2021

Populasi yang digunakan adalah pegawai negeri sipil (PNS) Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar adalah 61 orang pegawai. Jumlah sampel yang diambil yang sesuai kriteria yang sudah ditetapkan pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar berjumlah 61 orang pegawai

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Data

Variabel	Butir dalam	Koefisien	Nilai Kritis	Keterangan
	Kuesioner	Korelasi	(r-tabel)	
<i>Individual Capability (X₁)</i>	X1.1	0,596	0,252	Valid
	X1.2	0,544	0,252	Valid
	X1.3	0,616	0,252	Valid
	X1.4	0,566	0,252	Valid
	X1.5	0,767	0,252	Valid
	X1.6	0,511	0,252	Valid
<i>Individual Motivation (X₂)</i>	X2.1	0,743	0,252	Valid
	X2.2	0,709	0,252	Valid
	X2.3	0,662	0,252	Valid
	X2.4	0,615	0,252	Valid
	X2.5	0,565	0,252	Valid
	X2.6	0,640	0,252	Valid
<i>Organizational Climate (X₃)</i>	X3.1	0,577	0,252	Valid
	X3.2	0,632	0,252	Valid
	X3.3	0,717	0,252	Valid
	X3.4	0,751	0,252	Valid
	X3.5	0,795	0,252	Valid
	X3.6	0,800	0,252	Valid
<i>Workgroup Effectiveness (X₄)</i>	X4.1	0,283	0,252	Valid
	X4.2	0,719	0,252	Valid
	X4.3	0,745	0,252	Valid
	X4.4	0,781	0,252	Valid
	X4.5	0,757	0,252	Valid
	X4.6	0,618	0,252	Valid
Kinerja Organisasi (Y)	Y1	0,641	0,252	Valid
	Y2	0,544	0,252	Valid
	Y3	0,400	0,252	Valid
	Y4	0,694	0,252	Valid
	Y5	0,664	0,252	Valid

Variabel	Butir dalam	Koefisien	Nilai Kritis	Keterangan
	Kuesioner	Korelasi	(r-tabel)	
	Y6	0,587	0,252	

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan table 1 di atas dapat disimpulkan bahwa corrected item-total setiap item pernyataan yang diberikan kepada responden lebih besar dari nilai r table yaitu 0,252 yang berarti semua item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrument dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrument dapat dipercaya untuk dijadikan angket penelitian. Kriteria yang dinyatakan reliable yaitu 0,6. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan perhitungan SPSS 22:

Tabel 2. Uji Realibilitas

No.	Variabel	Cronbach’s Alpha	Ket
1	<i>Individual Capability</i> ((X ₁))	0,647	Reliabel
2	<i>Individual Motivation</i> (X ₂)	0,738	Reliabel
3	<i>Organizational Climate</i> (X ₃)	0,807	Reliabel
4	<i>Workgroup Effectiveness</i> (X ₄)	0,733	Reliabel
5	Kinerja Organisasi (Y)	0,621	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan table 2 hasil uji realibilitas maka instrument dinyatakan valid karena memiliki nilai Cronbach’s Alpha lebih dari 0,60.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linear berganda digunakan untuk menguji besarnya pengaruh antara variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y)

Tabel 3. Persamaan Regersi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.430	2.770		1.599	.115
	Individual Capability	.333	.073	.423	4.546	.000
	Individual Motivation	.194	.094	.262	2.060	.044
	Organizational Climate	.170	.076	.263	2.254	.028
	Workgroup Effectiveness	.170	.080	.195	2.116	.039

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Sumber: Data primer diolah, 2021

Dari hasil output SPSS 22 diatas, maka persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,430 + 0,333 + 0,194 + 0,170 + 0,170$$

- 1) Nilai konstantanya yaitu 4,430 maka dapat diartikan jika individual capability, individual motivation, organizational climate dan workgroup Effectiveness nilainya adalah 0, maka kinerja organisasi akan mengalami peningkatan sebesar 4,430.
- 2) Nilai koefisien regresi pada variable individual capability (X1) bernilai positif, yaitu sebesar 0,333 yang artinya bahwa setiap peningkatan individual capability sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja organisasi sebesar 0,333 satuan dengan asumsi variable independen nilainya tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi pada variable individual motivation (X2) bernilai positif, yaitu sebesar 0,194 yang artinya bahwa setiap peningkatan individual motivation sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja organisasi sebesar 0,194 satuan dengan asumsi variable independen nilainya tetap.
- 4) Nilai koefisien regresi pada variable organizational climate (X3) bernilai positif, yaitu sebesar 0,170 yang artinya setiap peningkatan organizational climate sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja organisasi sebesar 0,170 satuan dengan asumsi variable independen nilainya tetap.
- 5) Nilai koefisien regresi pada variable workgroup Effectiveness (X4) bernilai positif, yaitu sebesar 0,170 yang artinya setiap peningkatan workgroup Effectiveness sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja organisasi sebesar 0,170 satuan dengan asumsi variable independen nilainya tetap.

Uji t (Secara Parsial)

Nilai thitung dapat diperoleh dari rumus $df=n-k-1$ atau $61-4-1=56$ maka dapat nilai t tabelnya yaitu sebesar 2,003 kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai signifikansi $<0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$. H_a diterima (terdapat pengaruh) dan sebaliknya apabila nilai signifikansi $>0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima (tidak terdapat pengaruh) maka hipotesisnya sebagai berikut:

- 1) Hipotesis variable *individual capability* (X₁)
 Dari Tabel diatas dapat diketahui nilai t_{hitung} untuk variable *individual capability* (X₁) yaitu sebesar 4,546 sedangkan t_{tabel} diperoleh 2,003 dan signifikansi 0,000 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ yakni H_a diterima, artinya *individual capability* (X₁) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja organisasi
- 2) Hipotesis variabel *individual motivation* (X₂)
 Dari table diatas dapat diketahui nilai t_{hitung} untuk variable *individual motivation* (X₂) yaitu sebesar 2,060 sedangkan t_{tabel} diperoleh 2,003 dan signifikansi 0,044, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ yakni H_a diterima, artinya *individual motivation* (X₂) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja organisasi.
- 3) Hipotesis variable *organizational climate* (X₃)
 Dari table diatas diketahui nilai t_{hitung} untuk variable *organizational climate* (X₃) yaitu sebesar 2,254 sedangkan t_{tabel} diperoleh 2,003 dan signifikansi 0,028, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ yakni H_a diterima, artinya *organizational climate* (X₃) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja organisasi
- 4) Hipotesis variable *workgroup Effectiveness* (X₄)
 Dari table diatas diketahui nilai t_{hitung} untuk variable *workgroup Effectiveness* (X₄) yaitu sebesar 2,116 sedangkan t_{tabel} diperoleh 2,003 dan signifikansi 0,039, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ yakni H_a diterima, artinya *workgroup Effectiveness* (X₄) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja organisasi

Uji f (Secara Simultan)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh variable independen atau bebas secara bersama-sama dapat mempengaruhi variable dependen atau terikat. Berikut hasil uji F dengan menggunakan SPSS 22.

Tabel 4. Hasil Signifikansi Uji FANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141.681	4	35.420	19.625	.000 ^b
	Residual	101.073	56	1.805		
	Total	242.754	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

b. Predictors: (Constant), Workgroup Effectiveness, Individual Capability, Organizational Climate, Individual Motivation

Sumber: Data primer diolah, 2021

Dari table diatas, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} yaitu 19,625 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,537 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh secara simultan antara *individual capability* (X_1), *individual motivation* (X_2), *organizational climate* (X_3) dan *workgroup Effectiveness* (X_4) terhadap kinerja organisasi (Y).

Uji Koefisien Determinasi**Tabel 5. Koefisien Determinasi (R²)**Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.764 ^a	.584	.554	1.343	2.077

a. Predictors: (Constant), Workgroup Effectiveness, Individual Capability, Organizational Climate, Individual Motivation

b. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui besarnya koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.584. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa 58,4% besarnya kinerja organisasi dipengaruhi oleh keempat variabel bebas yang terdiri dari individual capability, individual motivation, organizational climate dan workgroup effectiveness. Sedangkan sisanya sebesar 41,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

PEMBAHASAN**Pengaruh Individual Capability terhadap Kinerja Organisasi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh individual capability terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar, berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh t_{hitung} 4,546 dan t_{tabel} 2,003 dimana

thitung > ttabel (4,546 > 2,003), maka hipotesis pertama diterima.

Sehingga berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti juga memandang bahwa individual capability yang dimiliki pegawai bertujuan untuk meningkatkan kerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar, bahwa individual capability yang dimiliki pegawai sudah baik. Seperti halnya kemampuan pribadi dimana pegawai dituntut agar mampu menyesuaikan diri seperti penampilan, pikiran, tindakan dan perasaan, sehingga dengan kemampuan pribadinya pegawai mampu menyelesaikan masalah ditempat kerja, mampu menelaah setiap saran yang berhubungan dengan pekerjaan dan mampu membedakan informasi yang diterimanya.

Individual Capability atau kemampuan individu menjelaskan apa yang dilakukan pegawai ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang mungkin menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Untuk melihat kemampuan pegawai dapat dilihat melalui apakah tingkat pelaksanaan pekerjaan menggunakan peralatan sesuai dengan bidang tugasnya, tingkat penyelesaian terhadap masalah, tingkat kerjasama dengan orang lain, tingkat membangun suasana kerja dan tingkat kejelasan keputusan-keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Mangkunegara (2013) yang mengatakan bahwa kemampuan (keterampilan) yang memadai dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan, maka ia akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan sehingga menimbulkan rasa puas terhadap hasil kerja yang telah dilakukan. Sejalan dengan Prawirosentono (1999:2) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Dan juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hanafi (2020) di PT. Bank Sumut Syariah Medan yang menunjukkan bahwa individual capability berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pengaruh Individual Motivation terhadap Kinerja Organisasi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh individual motivation terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar, berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh thitung 2,060 dan ttabel 2,003 dimana thitung > ttabel (2,060 > 2,003), maka hipotesis kedua diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja pegawai dalam organisasi maksimal sedangkan motivasi yang kurang akan menghasilkan kinerja pegawai yang rendah. Ini sesuai dengan teori Handoko (2014) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Sehingga peneliti memandang bahwa dalam penelitian ini pemberian motivasi yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai cukup baik. Dimana terlihat dari pada kebutuhan akan prestasi, yaitu mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit, suka pekerjaan yang menantang, dan bekerja sesuai realita yang ada dilapangan. Disisi lain, kebutuhan akan pergaulan dapat dilihat

dari membina persahabatan sesama rekan kerja, menyukai sikap kooperatif antar rekan kerja, dan menyukai hubungan timbal balik antar rekan kerja. Selain itu, kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan dilihat dari seberapa besar keinginan pegawai menjadi ketua dalam tim kerja, seberapa mampu pegawai mempertahankan posisinya, dan seberapa mampu pegawai memengaruhi pegawai lainnya.

Pimpinan memotivasi pegawai dengan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi. Hal itu merupakan upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Adanya motivasi positif tersebut, maka pegawai akan memiliki semangat dalam melakukan pekerjaannya. Karena pada umumnya seorang pegawai akan merasa senang jika diberi suatu penghargaan atas hasil kerjanya. Oleh sebab itu, pimpinan harus memberikan perhatian lebih terutama dalam pemberian motivasi kepada pegawainya karena semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Kebanggaan seorang pegawai pada pekerjaannya menjadi motivasi positif seseorang. Kebanggaan tersebut dapat diwujudkan dengan seberapa mampu seorang pegawai menghadapi tantangan sehingga memperoleh hasil atas prestasi kerja yang diraihinya. Pemberian tantangan tersebut bertujuan untuk memberi rasa percaya organisasi terhadap pegawainya sehingga pegawai merasa keberadaannya dalam organisasi tersebut dibutuhkan oleh organisasi.

Hal ini sesuai dengan teori Sutrisno (2013) yang menyatakan bahwa faktor-faktor meningkatkan motivasi adalah keinginan untuk memperoleh pengakuan yang meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi kerja. Ini berhubungan dengan penjelasan bahwa kinerja organisasi merupakan indikator tingkat prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan suatu organisasi, serta merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi. Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian sebelumnya dilakukan oleh Nabila Ayu Fietrya Nuryadin (2019) di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung yang menunjukkan bahwa individual motivation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh *Organizational Climate* terhadap Kinerja Organisasi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh *organizational climate* terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar, berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,254 > 2,003$), maka hipotesis ketiga diterima. Hasil penelitian juga menemukan bahwa berdasarkan indikator *organizational climate* yang terdiri dari 6 (enam) pernyataan dapat dilihat bawah skor data penelitian mengenai indikator *organizational climate* terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar, diperoleh skor rata-rata total sebesar 4,25 dengan tingkat pencapaian skor sebesar 84,93%. Skor rata-rata total dan angka tingkat pencapaian ini menunjukkan bahwa secara umum skor rata-rata kinerja organisasi berdasarkan *organizational climate* adalah cukup baik. Hasil ini juga didukung dengan presentase terbesar dari seluruh pilihan jawaban instrumen berada pada kriteria sangat setuju (SS) yaitu sebanyak 11,8%, kriteria setuju (S) 58,2%, kriteria ragu-ragu (RR) sebanyak 25,7%, dan kriteria tidak setuju (TS) sebanyak 3,0% dan kriteria sangat tidak setuju (STS) sebanyak 1,3%.

Berdasarkan hal tersebut maka peneliti memandang bahwa *organizational climate* pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar adalah baik. Terlihat dari iklim kerja yang terstruktur baik dari uraian tugas dimana pegawai mampu dan siap

bertanggung jawab atas apa yang dikerjakan. Disisi lain dukungan pimpinan dalam mencapai tujuan pekerjaan antar pegawai sangat baik, sehingga pegawai tidak kaku dalam mencoba hal yang baru dalam pekerjaannya. Selain itu organizational climate pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar juga didukung dengan komitmen pegawai dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa organizational climate merupakan suatu kondisi atau keadaan suasana kerja dengan rasa keleluasaan dan tanggung jawab dalam bertindak sesuai standar kewenangan yang dimiliki, serta adanya penghargaan dan kejelasan tugas dalam bekerja, dan adanya saling mendukung diantara anggota di dalam kelompok kerja. Iklim kerja yang menyenangkan akan tercipta, apabila hubungan antar manusia berkembang dengan harmonis. Keadaan iklim yang harmonis ini sangat mendukung terhadap perestasi kerja pegawai. Iklim yang ada di dalam suatu perusahaan mempunyai dampak pada tinggi rendahnya semangat kerja seseorang. Jadi, tinggi rendahnya semangat kerja seseorang juga dipengaruhi oleh keadaan kerja yang berlangsung ditempat mereka bekerja.

Hal ini sesuai dengan pendapat Davis (2011) yang menyatakan bahwa iklim kerja dapat mempengaruhi kinerja. Sehingga mampu menciptakan harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan dalam pelaksanaan pekerjaan. Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian terdahulu dilakukan oleh A. Asrorudin (2020) di Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia (LPPI), menunjukkan organizational climate berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh *Workgroup Effectiveness* terhadap Kinerja Organisasi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh workgroup effectiveness terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar, berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,116 > 2,003$), maka hipotesis keempat diterima. Dimana peneliti memandang bahwa efektifitas kelompok kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar berdampak pada hasil kerja yang memuaskan sehingga tujuan organisasi pun akan dapat dicapai secara maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti memandang bahwa efektifitas kelompok kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar berdampak pada hasil kerja yang memuaskan sehingga tujuan organisasi pun akan dapat dicapai secara maksimal. Kemampuan untuk menyesuaikan diri atau beradaptasi sebagai salah satu bagian penting dari efektifitas kelompok kerja dapat tercapai apabila terjalin komunikasi yang baik, sebagaimana dikemukakan Liliweri (2011) yang menetapkan tema sentral dari efektivitas komunikasi adalah kemampuan untuk menyesuaikan diri atau menghadapi tekanan, yakni kemampuan seorang pegawai terutama pimpinan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi, apalagi kalau perubahan itu dirasakan cukup menekan keadaan mental atau psikologis. Komunikasi yang efektif mengandalkan kemampuan individual untuk menghadapi keadaan yang ambigu atau tidak pasti.

Selain itu peneliti juga mendapati bahwa kelompok kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar masih kurang efektif karena keterbatasan kuantitas pegawai. Pegawai tetap berupaya mampu membangun kerja sama untuk memenuhi berbagai macam tuntutan peran, kemampuan fleksibel, dan menikmati pekerjaan sebagai suatu kelompok setidaknya tugas yang dilakukan dalam tim tersebut memberikan

kebebasan dan otonomi kepada para anggotanya, peluang memanfaatkan keahlian dan bakat yang berbeda-beda, kemampuan menyelesaikan seluruh tugas tertentu. Kelompok kerja dibangun dengan anggota-anggota yang berkomitmen terhadap suatu tujuan umum dalam berbagai tujuan khusus dengan menyadari bahwa kelompok kerja yang efektif sangat mempengaruhi efektivitas dan kualitas kerja.

Hal ini sesuai dengan pendapat Mulcahy dan Crowley (2011) yang menyatakan “Efektivitas kelompok kerja adalah sejauh mana tim ini berhasil dalam mencapai tugas terkait tujuan bersama yang paling mungkin dicapai melalui kerjasama dan penyatuan pengalaman dan keahlian, sebagai upaya dalam mempengaruhi kinerja suatu anggota tim maupun tim itu sendiri. Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian terdahulu dilakukan oleh Yvonne Agustine Sudiby (2014) di Kantor Akuntan Publik di Jakarta workgroup effectiveness berpengaruh terhadap kinerja

Pengaruh *Individual Capability, Individual Motivation, Organizational Climate* dan *Workgroup Effectiveness* terhadap Kinerja Organisasi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya Pengaruh *Individual Capability, Individual Motivation, Organizational Climate* dan *Workgroup Effectiveness* terhadap Kinerja Organisasi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar, berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} 19,625$ dan $F_{tabel} 2,537$ dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,625 > 2,537$) maka hipotesis keempat diterima. Hal ini menunjukkan apabila pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar dengan kemampuan yang dimilikinya sesuai bidang pekerjaan yang dilakukan, motivasi individu pegawai baik, iklim organisasi yang kondusif dan efektifitas kelompok kerja yang efektif, maka dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dalam melaksanakan pekerjaan perlu kemampuan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya dan juga kemampuan pegawai harus sesuai bidang pekerjaan yang dilakukan. Hal ini harus didukung dengan pemberian motivasi terhadap pegawai sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya sehingga pegawai tersebut akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tupoksi masing-masing bidang maka dengan pegawai yang memiliki kemampuan individu yang baik serta didukung dengan motivasi yang baik maka akan menghasilkan kinerja organisasi yang optimal sesuai yang diharapkan.

Iklim organisasi juga bagian dari pencapaian kinerja organisasi karena merupakan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis di antara seluruh anggota organisasinya. Upaya untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif, khususnya hubungan kerja antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain dalam hubungan pegawai dengan pimpinan, diarahkan terwujudnya kerjasama kerja yang serasi. Dengan demikian iklim organisasi yang harmonis dapat mewujudkan kinerja yang semakin lebih baik pada diri pegawai. Hal tersebut akan terjadi apabila masing-masing dalam diri pegawai memiliki kemampuan untuk bekerjasama dengan pegawai yang lain, juga dengan atasan.

Selain itu efektifitas kelompok kerja juga sangat berperan penting terhadap kinerja organisasi karena jika dalam tim tersebut terdapat keefektifan maka tujuan yang akan dicapai akan terpenuhi dengan segera. Hal ini juga harus didukung dengan persamaan visi dan tujuan dari setiap pegawai dalam tim demi tercapai kinerja organisasi. Kinerja organisasi merupakan sebuah alat ukur untuk menilai dan mengevaluasi berhasil atau tidaknya tujuan organisasi. Kinerja merupakan suatu gambaran tentang tingkatan maupun

hasil pencapaian dari sebuah proses pelaksanaan baik kegiatan, program maupun kebijakan dalam rangka mewujudkan hal hal yang telah tertuang dalam perumusan skema strategis organisasi yaitu sasaran, tujuan, visi dan misi untuk membangun organisasi yang baik. Tingkatan kinerja organisasi dapat dilihat dari sejauh mana organisasi mampu mencapai sasaran, tujuan, visi dan misi yang sudah ditetapkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Individual capability berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini membuktikan bahwa pegawai sudah menyelesaikan tugas dan pekerjaan rutin dengan tepat waktu, memiliki kemampuan dan keterampilan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan serta mampu merencanakan kegiatan sesuai tugas dan fungsinya dalam organisasi. individual capability menunjukkan skor rata-rata total dan angka tingkat pencapaian yang nilai baik. Artinya rata-rata individual capability Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan selayar dinilai sudah baik.
2. Individual motivation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini dapat dilihat dari individu pegawai yang mampu memotivasi diri untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, terdorong untuk meningkatkan kualitas kerja, bahkan berusaha semaksimal mungkin mengerjakan tugas baru yang diberikan oleh atasan, berlomba menjadi contoh pegawai teladan serta menjalin komunikasi yang baik dengan atasan maupun rekan kerja di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar. individual motivation menunjukkan skor rata-rata total dan angka tingkat pencapaian yang nilai cukup baik. Artinya rata-rata individual motivation Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan selayar dinilai sudah cukup baik.
3. The organizational climate mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini dapat dilihat pada suasana iklim organisasi di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar terlihat adanya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan termasuk sesama rekan kerja, masing-masing pegawai bertanggung jawab dan bekerja sesuai uraian tugas, ada rasa bangga dan memiliki organisasi sehingga pegawai bekerja dengan loyalitas tinggi. Namun disisi lain masih perlu adanya pembenahan terkait tata letak ruangan termasuk meja dan kursi pegawai serta perlu adanya ruang hijau dan ruang santai dengan suasana alami dan modern. The organizational climate menunjukkan skor rata-rata total dan angka tingkat pencapaian yang nilai cukup baik. Artinya rata-rata The organizational climate Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan selayar dinilai sudah cukup baik.
4. Workgroup effectiveness mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini dapat dilihat dari setiap saat pimpinan mengajak pegawai untuk melaksanakan FGD terkait pekerjaan yang membutuhkan penyelesaian lintas program, adanya kerja sama tim dari setiap bidang dalam lingkup Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar dapat mencapai hasil yang maksimal dari setiap kegiatan. Workgroup effectiveness menunjukkan skor rata-rata total dan angka tingkat pencapaian yang nilai baik. Artinya rata-rata workgroup effectiveness Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan

selayar dinilai sudah baik.

5. Individual capability, individual motivation, organizational climate dan Workgroup effectiveness berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar. Dimana, studi empiris yang berkaitan dengan hubungan antara individual capability, individual motivation, organizational climate dan workgroup effectiveness dalam berbagai aspek dan kinerja organisasi khususnya kinerja pegawai telah mengalami perkembangan yang demikian pesat. Baik secara teoritikal maupun empiris terdapat keterkaitan antara individual capability, individual motivation, organizational climate dan workgroup effectiveness dan kinerja, maka dari itu Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar sangat penting untuk melakukan pengelolaan terhadap SDM serta mendukung kinerja yang terbaik. Kinerja terbaik dari pegawai sangat penting bagi organisasi untuk meningkatkan nilai organisasi yang dapat memuaskan semua pihak, terutama stockholders.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Asrorudin. (2020). Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Pada Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia (LPPI). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Universitas Pamulang*. 8 (2): 102-110.
- Adnan, Rajak., et al. (2018). Pengaruh Human Capital Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate. *Jurnal Manajemen Sinergi (JMS)*. 5 (2): 1-20.
- Bougie., & Sekaran. (2013). *Edisi 5, Research Methods for Business: A skill. Building Approach*. John wiley@Sons. New York.
- Davis, Keith. (2011). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta. Erlangga.
- Davis, Keith., dan Newstrom. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi ketujuh*. Penerbit. Erlangga. Jakarta.
- Dina, Elzaditya. (2019). Pengaruh Penerapan Human Capital dalam Pencapaian Target Program Peningkatan Produksi Padi”. Studi Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Tanggamus. Tesis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
- Firman, A. (2023). Knowledge Management Implementation and Human Resource Development on Employee Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(1), 221-234.
- Hidayat, M., & Latief, F. (2018). The influence of developing human capital management toward company performance (The evidence from developer companies in south Sulawesi Indonesia). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(1), 11-30.