

PENGARUH HUMAN CAPITAL, RELATIONAL CAPITAL DAN ORGANIZATIONAL CAPITAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN POLEWALI MANDAR

Nining Suryani¹, Saban Echdar², Muhammad Idris³, Maryadi⁴

¹Manajemen Sumber Daya Manusia Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia

e-mail: sabanechdar@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar yang berjumlah 65. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampel jenuh, dengan menentukan seluruh populasi yaitu 65 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: Secara parsial human capital ($\text{sig } 0,001 < \alpha < 0,05$), relational capital ($\text{sig } 0,011 < \alpha < 0,05$) dan organizational capital ($\text{sig } 0,036 < \alpha < 0,05$) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar. Ini berarti bahwa semakin baik human capital, relational capital, dan tingkat keorganizational capitalan pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel human capital (X1), relational capital (X2) dan organizational capital (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) yang berarti bahwa peningkatan human capital, relational capital, dan organizational capital akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai 74,7%. Variabel human capital berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik harapan, valensia, dan instrumentalitas maka akan secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar.

Kata kunci: Human capital, Relational capital dan Organizational capital kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan ataupun organisasi, karena sumberdaya manusia merupakan ujung tombak yang akan menentukan berhasil atau tidaknya proses pelaksanaan kegiatan perusahaan atau organisasi hingga hasil outcome dari proses kerja sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi. Dalam kondisi ini perusahaan atau organisasi akan mampu memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, karena kebutuhan akan Sumber Daya Manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang senantiasa berubah. Tugas pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar merupakan tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan dengan baik sehingga

membutuhkan pengetahuan dan strategi yang baik melalui pendekatan manajemen modal manusia atau Human Capital. Tugas itu adalah menyiapkan segala kebutuhan di bidang administrasi atau mempersiapkan segala sesuatu kebutuhan anggota DPRD dalam menjalankan tugasnya. Misalnya menyiapkan fasilitas dalam suatu kegiatan termasuk reses, Study banding hingga melaksanakan Sidang paripurna.

Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar mempunyai Visi yaitu Terwujudnya Tata Kelola Sekretariat DPRD Polewali Mandar Yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel. Sedangkan Misi adalah Peningkatan upaya mendukung terciptanya hubungan yang harmonis antara eksekutif dan legislative, Meningkatkan upaya pencapaian kinerja secara optimal bagi DPRD dan sekretariat DPRD, Mendorong upaya pemberdayaan dan peningkatan aparatur sekretariat melalui aspek intelektual, administrasi dan manajerial, Meningkatkan dukungan administrasi dan fasilitas kegiatan DPRD, Meningkatkan dukungan Anggaran yang memadai guna kelancaran pelaksanaan kegiatan alat alat kelengkapan DPRD dan Menyediakan ruang publik sebagai sarana penyampaian informasi dan menampung aspirasi rakyat. Visi dan Misi ini akan terwujud ketika pegawai memiliki kemampuan Human capital yang baik. Faktor penting yang harus di perhatikan oleh pegawai yang efektif, mutlak dibutuhkan intellectual capital. Istilah Intellectual Capital memiliki arti lebih dari sekedar kecerdasan (intellect) yang dimiliki oleh organisasi, dimana Intellectual Capital merupakan sebuah proses ideologis untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi (Bontis dalam Ivan Giovanni Hermanus dan Evelyn, 2013). Intellectual Capital (modal intelektual) adalah proses penciptaan nilai melalui pengetahuan dan informasi yang diaplikasikan pada pekerjaan (Williams dalam Damar Asih Dwi Rachmawati, 2019). Sifat dari Intellectual Capital tidak sama dengan aset yang dikenal pada umumnya karena sifat dari Intellectual Capital adalah tidak berwujud (Marr dan Schiuma dalam Cecilya Gunawan dan Yuliawati Tan, 2010).

Intellectual capital memainkan peran penting dalam meningkatkan kemampuan perusahaan atau organisasi dalam menciptakan competitive advantage (keunggulan kompetitif). Salah satu pendekatan yang digunakan dalam penilaian dan pengukuran intangible assest tersebut adalah human capital, relational capital, dan organizational capital yang telah menjadi fokus perhatian dalam berbagai bidang, baik manajemen, teknologi informasi, sosiologi, maupun akuntansi. Munculnya “new economy”, yang secara prinsip didorong oleh perkembangan teknologi informasi dan ilmu pengetahuan, juga telah memicu tumbuhnya minat dalam human capital, relational capital, dan organizational capital (Petty dan Guthrie, 2008; Bontis, 2008). Salah satu area yang menarik perhatian baik akademisi maupun praktisi adalah yang terkait dengan kegunaan human capital, relational capital, dan organizational capital sebagai salah satu instrument untuk menentukan nilai organisasi. Hal ini telah menjadi isu yang berkepanjangan, dimana beberapa penulis menyatakan bahwa manajemen dan sistem pelaporan yang telah mapan selama ini secara berkelanjutan kehilangan relevansinya karena tidak mampu menyajikan informasi yang esensial bagi eksekutif untuk mengelola proses yang berbasis pengetahuan (knowledge-based processes) dan intangible resources (Bornemann dan Leitner, 2002). Bertitik tolak dari landasan berpikir inilah, maka judul penelitian yang akan ajukan adalah Pengaruh Human Capital, Relational Capital Dan Organizational Capital Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar.

METODE PENELITIAN

Sebagai alat atau instrument untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, digunakan kuisisioner yang disebarakan kepada responden. Data yang dihimpun dengan menggunakan daftar pertanyaan (indikator) yang diajukan sebagai alat ukur dengan menggunakan modifikasi skala likert. Dalam penelitian ini, lokasi penelitian yang dipilih adalah Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan dengan pertimbangan:

1. Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar. merupakan tempat yang paling mudah bagi penulis untuk mendapatkan data penelitian.
2. Jumlah Pegawai pada Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar cukup representative untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Adapun waktu penelitian, direncanakan berlangsung selama Satu bulan, yaitu pada bulan September-Oktober 2019. Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada responden. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan dua cara yaitu bekerjasama dengan pihak ketiga dan dilakukan oleh peneliti sendiri. Pihak ketiga yang dimaksud adalah pejabat struktural dalam lingkup Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar yang berjumlah 65 orang pegawai. Karena jumlah populasi, tidak terlalu banyak maka seluruhnya akan dijadikan responden. Karena besarnya responden dalam penelitian berjumlah sama dengan populasi, maka penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian populasi. Metode yang digunakan adalah metode sensus atau sampel jenuh, dimana seluruh populasi akan dijadikan responden yaitu sebanyak 65 orang pegawai. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif yang menggunakan metode Regresi Linier Berganda. Metode ini digunakan pada saat melakukan analisis tentang pengaruh Human Capital, terhadap Kinerja pegawai pada Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Regresi Berganda

Model	B	T	P (sig)
Constant	0,483	0,367	0.715
<i>Human capital</i> (X ₁)	0,466	3,328	0.001
<i>Relational capital</i> (X ₂)	0,303	2,639	0.011
<i>Organizational capital</i> (X ₃)	0,186	2,143	0.036

Sumber : Data diolah, 2020

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = 0,483 + 0,466 X_1 + 0,303 X_2 + 0,186 X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar **0,483** mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi Human Capital, Relational Capital Dan Organizational Capital nilainya tetap/konstan, maka kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar mempunyai nilai sebesar **0,483**.
2. Nilai koefisien regresi Human capital (X_1) sebesar **0,466** berarti ada pengaruh positif *Human Capital*, terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar sebesar **0,466** sehingga apabila skor Human capital naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar sebesar **0,466** poin.
3. Nilai koefisien regresi *Relational Capital* (X_2) sebesar **0,3714** berarti ada pengaruh positif *Relational Capital* terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar sebesar **0,3714** sehingga apabila skor *Relational Capital* naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar sebesar **0,3714** poin.
4. Nilai koefisien regresi Organisasional capital sebesar **0,303** berarti ada pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar sebesar **0,303** sehingga apabila skor Organisasional capital naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar sebesar **0,303** poin.

2. Uji Statistik

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan statistik t dan statistik F. Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen. Uji statistik F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan yaitu secara bersama-sama apakah variabel independen (*human capital*, *relational capital* dan *organizational capital*) berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen.

a. Uji F (Uji Simultan)

Pada tabel 2 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel pelatihan, pendidikan dan hubungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2
Hasil Uji F

Model	Sum of Squars	Df	Mean square	F	P
Regression	78,333	3	26,111	36,849	0,000
Residual	60,128	61	0,966		
Total	138,462	64			

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 2, didapatkan nilai F statistik sebesar 36,849 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antar *human capital*, *relational capital*, dan *organizational capital* terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar.

b. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (*human capital*, *relational capital*, dan *organizational capital* kerja) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Tabel 3
Hasil Uji Parsial

Model	B	T	P (sig)
Constant	0,483	0,367	0.715
<i>Human capital</i> (X ₁)	0,466	3,328	0.001
<i>Relational capital</i> (X ₂)	0,303	2,639	0.011
<i>Organizational capital</i> (X ₃)	0,186	2,143	0.036

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *human capital* terhadap kinerja pegawai pada pada Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *human capital* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar.
- 2) Pengaruh *relational capital* terhadap kinerja pegawai pada pada Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *relational capital* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar.
- 3) Pengaruh *organizational capital* terhadap kinerja pegawai pada pada Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,036 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *organizational capital* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. pada Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar.

3. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R² yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Menurut ahli dalam Ghozali (2006) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted R²* untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel

independennya. Hal ini dikarenakan nilai *adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Hasil perhitungan koefisien determinasi (*R²*) pada pada Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (*R²*)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,740 ^a	,747	,720	,13334	2,087

- a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
- b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 4 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (*R²*) pada sebesar 0,747, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh *human capital*(*X₁*), *relational capital*(*X₂*), dan *organizational capital*(*X₃*) terhadap kinerja pegawai (*Y*) sebesar 0,747 atau 74.7% variansi kinerja pegawai (*Y*) dipengaruhi oleh pengaruh *human capital*(*X₁*), *relational capital*(*X₂*), dan *organizational capital*(*X₃*). Sedangkan sisanya 26,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh *human capital* terhadap kinerja pegawai pada pada Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *human capital* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar. *Human Capital* meliputi pengetahuan dari masing-masing individu di suatu organisasi yang ada pada pegawainya (Bontis dkk dalam Suhendah, 2012). Pengetahuan tersebut berasal dari indikator-indikator *human capital* seperti: *personality, skill, experience, commitment, dan education* (Divianto, 2010). *Human capital* adalah unsur yang sangat penting dari modal intelektual, karena dapat menciptakan daya saing bagi organisasi/organisasi. Secara operasional didefinisikan sebagai kemampuan yang dimiliki setiap anggota organisasi untuk digunakan dalam proses penciptaan aset intelektual (Sangkala., 2006). Karenanya, *human capital* memiliki peran sangat urgen sebagai komponen kunci yang mempengaruhi tinggi-rendahnya tingkat kinerja sebuah organisasi/organisasi.

2. Pengaruh Relational Capital terhadap Kinerja

Pengaruh *relational capital* terhadap kinerja pegawai pada pada Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *relational capital* berpengaruh

positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar. *Relational Capital* merupakan hubungan yang harmonis atau *association network* yang dimiliki oleh organisasi dengan para mitranya, baik yang berasal dari para pemasok yang handal dan berkualitas, berasal dari pelanggan yang loyal dan merasa puas akan pelayanan organisasi yang bersangkutan, berasal dari hubungan organisasi dengan pemerintah maupun dengan masyarakat sekitar (Pardede dalam Arifah dan Medyawati, 2011). Selain itu, *Relational Capital* juga diartikan sebagai pengetahuan yang dikumpulkan oleh organisasi sebagai hasil dari pertukaran pengetahuan dengan pihak ketiga dan potensi akumulasi pengetahuan masa depan sebagai hasil dari pertukaran tersebut (Pablos dalam Ramanda dan Muchtar, 2014).

3. Pengaruh Organizational Capital (modal organisasi) terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh organizational capital terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,036 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya organizational capital berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Secara parsial human capital ($\text{sig } 0,001 < 0,05$), relational capital ($\text{sig } 0,011 < 0,05$) dan organizational capital ($\text{sig } 0,036 < 0,05$) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar. Ini berarti bahwa semakin baik human capital, relational capital, dan tingkat keorganizational capital pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel human capital (X1), relational capital (X2) dan organizational capital (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) yang berarti bahwa peningkatan human capital, relational capital, dan organizational capital akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai dan variabel human capital berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik harapan, valensia, dan instrumentalitas maka akan secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar.

DAFTAR PUSTAKA

- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 94-103.
- Bontis, N. (2010). Assessing knowledge assets: a review of the models used to measure intellectual capital. *International Journal of Technology Management*. Vol. 3 No. 1. pp. 41-60.

- Bontis, N., Keow, W.C.C., Richardson, S.(2010). Intellectual capital and business performance in Malaysian industries. *Journal of Intellectual Capital*. Vol. 1 No. 1. pp. 85-100.
- Divianto., 2010, Pengaruh Faktor-Faktor Intellectual Capital (Human Capital, Structural Capital Dan Customer Capital) Terhadap Business Performance (Survey pada Organisasi Swasta di Palembang). *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis – ISSN: 2085-1375 Edisi Ke-IV, Nopember*.
- Firman, A., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Diklat Terhadap Motivasi Kerja Melalui Pengembangan Karir Asn Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(2), 309-321.
- Firman, A., & Putra, A. H. P. K. (2020). The Effect of Social Media Utilization, Campus Environment and Entrepreneurship Knowledge on Student Entrepreneurial Interest. *Point Of View Research Management*, 1(4), 131-143.
- Firman, A., Ilyas, G. B., Reza, H. K., Lestari, S. D., & Putra, A. H. P. K. (2021). The Mediating Role of Customer Trust on the Relationships of Celebrity Endorsement and E-WOM to Instagram Purchase Intention. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 8(1), 107-126.
- Hariyanto, Wiwit., dan Hermawan, Sigit., “Pengaruh Intellectual Capital terhadap Business Performance dan Competitive Advantage pada Organisasi Farmasi di Jawa Timur.” (2015).
- Heslina, H., & Syahrini, A. (2021). The influence of information technology, human resources competency and employee engagement on performance of employees. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(1), 01-12.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 104-116.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 104-116.
- Maryadi, K. Y., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Disiplin, dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(3), 250-259.
- Mubyl, M., & Latief, F. (2019). Peranan Indikator-Indikator Keterampilan Komunikasi Terapeutik dalam Memprediksi Kepuasan Kerja Perawat RSJ Negeri di Makassar. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 2(2), 2-22.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84-93.
- Nugraha, A., & Firman, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.
- Peng, Tzu-Ju Ann., Pike, Stephen., and Roos, Go`ran., 2015, Intellectual capital and performance indicators: Taiwanese healthcare sector, *Journal of Intellectual Capital* Vol. 8 No. 3, pp. 538-556, Emerald Group Publishing Limited 1469-1930.
- Ramanda, Yuli dan Bustari, Muchtar. “Pengaruh Human Capital, Relational Capital, dan Organizational Capital terhadap Kinerja Pegawai.” (2014).

- Saiba, L., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Bupati Pegunungan Arfak Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(1), 86-93.
- Sangkala (2016). *Intellectual Capital Management: Strategi Baru Membangun Daya Saing Organisasi*. Edisi Pertama, Penerbit Ikatan Penerbit Indonesia DKI Jakarta. ISBN: 979-3274-29-8.
- Siagian, Sondang.P.2018. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: PT.Rhineka Cipta
- Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Sitorus, D. S., Putri, A. A., Hidayat, P. R., & Rostina, C. F. (2021). The Influence of Selection, Motivation and Utilization of Information System Academic for Lecturer (SIAD) on the Lecturer Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 61-71.
- Stewart, T.A. (2010). *Intellectual Capital “Modal Intelektual Kekayaan Baru Organisasi”*, Jakarta: PT. Elekmedia Komputindo.
- Stewart, Thomas A. 2010. *Intellectual Capital : The New Wealth of Organization* (on-line) Available [http:// www.fastcompany.com](http://www.fastcompany.com).
- Suhendah, Rousilita. “Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Profitabilitas: Produktivitas dan Penilaian Pasar Pada Organisasi yang Go Public di Indonesia pada tahun 2005-2007.” (2012).
- Sulistiyani, A.T. dan Rosidah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Suriyanti, S., Firman, A., Nurlina, N., Ilyas, G. B., & Putra, A. H. P. K. (2020). Planning Strategy of Operation Business and Maintenance by Analytical Hierarchy Process and Strength, Weakness, Opportunity, and Threat Integration for Energy Sustainability. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(4), 221-228.
- Usup, R. C. (2011). *Pengaruh Human Capital, Structural Capital, Relational Capital Terhadap Kinerja Layanan Bank dan Kepuasan Pelanggan (Studi pada Industri Jasa Bank Umum di Kalteng)*. Disertasi. Program Doktor Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Brawijaya. Malang.