

## PENGARUH HUMAN CAPITAL, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR

Sadikin\*<sup>1</sup>, Muhammad Idris<sup>2</sup>, Harlindah Harniati Arfan<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

<sup>2,3</sup> Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail: [sadikinkikin78@gmail.com](mailto:sadikinkikin78@gmail.com), [muhammadidris709@gmail.com](mailto:muhammadidris709@gmail.com),

[harlindah@stienobel-indonesia.ac.id](mailto:harlindah@stienobel-indonesia.ac.id),

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan Human Capital, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar.

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Penentuan sampel penelitian ini ditentukan sebesar 40% x 132 populasi yang ada yaitu = 53 orang Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket/kuesioner dan disebar kepada responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara parsial Human Capital, dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara negatif sedangkan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, ini berarti bahwa Human Capital, dan Komitmen Organisasi belum memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai sedangkan Lingkungan Kerja mampu meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar, secara simultan Human Capital, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan variabel lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Lingkungan kerja akan semakin meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar.

**Kata kunci:** Human Capital, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan kinerja

### ABSTRACT

*This study aims to examine and analyze the effect of partially the effect simultaneously the effect of Human Capital, Work Environment, and Organizational Commitment on Employee Performance at the Regional Secretariat of Polewali Mandar Regency and the most dominant variable affecting employee performance at the Regional Secretariat of Polewali Mandar Regency.*

*This study was conducted on the staff of the Regional Secretariat of Polewali Mandar Regency. The determination of the sample of this study was determined at 40% x 132 of the existing population, namely = 53 employees at the Regional Secretariat of Polewali Mandar Regency. The data collection method used was a questionnaire and distributed to respondents. The analytical method used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis.*

*The results of the study concluded that partially Human Capital and Organizational Commitment had a negative effect, while the Work Environment had a positive and significant effect on Employee Performance. This means that Human Capital and Organizational Commitment have not contributed to improving employee performance while the Work Environment is able to improve Employee Performance simultaneously Human Capital, Work Environment and Organizational Commitment have a positive and significant effect on Employee Performance, and variables have a dominant influence on the performance of*

---

*employees at the Regional Secretariat of Polewali Mandar Regency, this shows that the better the work environment will further improve the performance of the employees of the Regional Secretariat of Polewali Mandar Regency.*

**Keywords:** *Human Capital, Work Environment, Organizational Commitment and performance*

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi dewasa ini, organisasi berada dalam situasi di mana perubahan lingkungan yang cepat dan berlangsung tanpa jeda. Menghadapi situasi seperti ini dituntut Human Capital sumber daya manusia untuk mengantisipasi dan mengadopsi perubahan tersebut untuk kelangsungan hidup organisasi. Dalam kehidupan organisasi secara alamiah akan selalu menghadapi perubahan, baik disebabkan oleh pengaruh lingkungan maupun oleh kondisi internal berubah (organisasi berubah). Dalam daur hidup organisasi/perusahaan akan menghadapi beberapa masalah yang mendasar dan menuntut adanya pemecahan. Untuk menghadapi setiap persoalan yang kemungkinan muncul pada organisasi di perlukan Human Capital setiap pegawai yang pada organisasi tersebut.

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* memainkan peran penting dalam meningkatkan kemampuan perusahaan atau organisasi dalam menciptakan *competitive advantage* (keunggulan kompetitif). 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).

Human capital adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Salah satu modal utama yang dimiliki organisasi dalam menciptakan keunggulan yang kompetitif adalah sumber daya manusia yang merupakan elemen penting dalam suatu organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang unggul, handal dan terampil, pekerjaan yang dilakukan dapat mencapai hasil yang optimal. Untuk mencapai hasil yang optimal, organisasi memerlukan upaya dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Hal terpenting yang harus diperhatikan dalam organisasi adalah lingkungan kerja. Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar

karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2010). Lingkungan kerja lebih dititikberatkan pada keadaan fisik tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah masalah komitmen. Komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers (2014) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Secara singkat pada intinya beberapa definisi komitmen organisasi dari beberapa ahli di atas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Disamping itu, komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Hasil penelitian terdahulu sebagai acuan atau bahan perbandingan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : Divianto, (2010), penelitian dengan judul Pengaruh Faktor-Faktor *Intellectual Capital (Human Capital, Structural Capital Dan Customer Capital)* Terhadap *Business Performance* (Survey Pada Perusahaan Swasta Di Palembang). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor intellectual capital: human capital, modal pelanggan dan modal struktural terhadap kinerja usaha sebagai uji teori dan model Bontis et. Al. (non moneter), dengan perusahaan swasta yang disurvei di kota Palembang. Pentingnya modal intelektual saat ini mengingat perusahaan telah mulai mempertimbangkan modal intelektual untuk membedakan aset-aset perusahaan yang tidak berwujud dan terlahir di mana aset tidak hanya diperoleh dengan mengeluarkan sejumlah uang tetapi juga dapat digunakan dan menghasilkan keuntungan. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 pemilik perusahaan swasta yaitu sektor jasa, dan jasa perdagangan, perdagangan, dan manufaktur. Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas tersebut, ada 2 variabel yang memberikan kontribusi signifikan dan positif terhadap variabel human capital dan modal pelanggan, variabel modal struktural sedangkan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja usaha perusahaan swasta di Kota Palembang.

Hamsina (2011), dengan judul tesis “Pengaruh Faktor Human Capital terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor Human Capital, yaitu intellectual capital, organisasional capital dan sosial capital berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap peningkatan Kinerja pegawai.

*Human capital* mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut. *Human capital* akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya. Modal Manusia atau *Human Capital* adalah unsur yang paling penting dari *Intellectual Capital*, karena merupakan daya saing bagi perusahaan (Christa, 2013). *Human Capital* menjadi sumber daya yang paling penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya ini merupakan sumber daya yang utama dalam proses produksi perusahaan, dimana *Human Capital* dapat mendukung terciptanya modal struktural (*structural capital*) dan modal hubungan (*relational capital*) yang menjadi inti dari kekayaan intelektual (Suhendah, 2012). *Human Capital* mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut.

*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* memiliki daya dorong yang kuat guna perbaikan produktivitas individual karyawan, sekaligus meningkatkan kinerja perusahaan melalui kemampuan sumber daya manusia (SDM) mengkomunikasikan pengetahuan (*soft skills*), terampil dan profesional dalam bekerja dan mampu membangun nilai relasional berkesinambungan dalam bentuk kemitraan antara perusahaan sebagai *stakeholder* internal dan pelanggan sebagai *stakeholder* eksternal (Usup R. C., 2011).

Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2011) bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok". Menurut Alex S Nitisebito (2013) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut : "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan".

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2010). Lingkungan kerja lebih dititikberatkan pada keadaan fisik tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

Komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Saking pentingnya hal tersebut, sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar

tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif. Dalam rangka memahami apa sebenarnya komitmen individu terhadap organisasi/perusahaan, apa dampaknya bila komitmen tersebut tidak diperoleh dan mengapa hal tersebut perlu dipahami, penulis mencoba menjelaskannya dalam artikel pendek ini.

Sedangkan Richard M. Steers (1985 : 50) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya.

Menurut Mangkunegoro (2013:22), pengertian kinerja dimulai dari kata *job performance* atau *actual job*. Pengertian lain dari Gomes dalam Kohli (1999:23), menyatakan kinerja sebagai catatan terhadap hasil produksi dan sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Sikula dalam Rambat Lupiyoadi (2012:37) mendefinisikan kinerja sebagai suatu evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan.

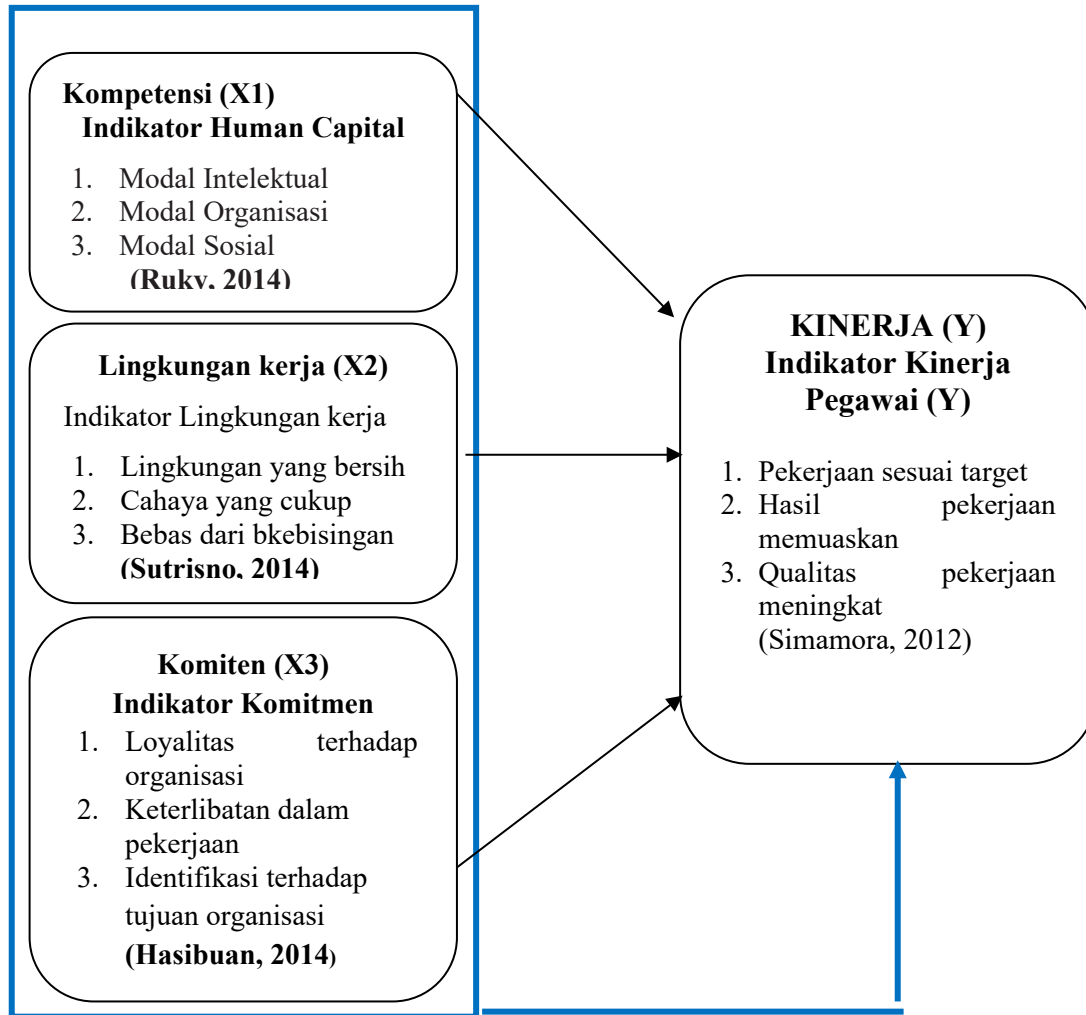
Kinerja atau Kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Suprihanto dalam As'ad, 2013:33).

Menurut Dessler (2013:61), penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada personil dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi. Lebih lanjut Dessler (2013:69), menyatakan bahwa penilaian kerja terdiri dari tiga langkah, pertama mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat tentang tugas-tugasnya dan standar jabatan. Kedua, menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual atasan dengan standar-standar yang telah ditetapkan, dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian. Ketiga, sesi umpan balik berarti kinerja dan kemajuan atasan dibahas rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka dibawah ini ditunjukkan kerangka konsep

penelitian ini, yaitu:

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



Dengan melihat kerangka pikir di atas, maka penulis mengajukan hipotesis yaitu : Human Capital, lingkungan kerja dan komitmen berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Pegawai serta Human Capital merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar.

**METODE PENELITIAN**

Metode Penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif, variabel yang mempunyai keterhubungan adalah Human Capital, lingkungan kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai. Adapun penelitian ini dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar dengan sampel penelitian ini ditentukan sebesar 40% x 132 populasi = 53 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t

untuk menguji hubungan seara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

Hasil pengolahan data dengan Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS dapat dilihat pada tabel :

**Tabel 1. Hasil Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std Error	Beta	t		Tolerance	VIF
(Constant)	13.348	5.014		2.662	.010		
Human Capital (X1)	-.062	.163	-.036	-.380	.705	.933	1.071
Lingkungan Kerja (X2)	.798	.098	.765	8.110	.000	.959	1.043
Komitmen Organisasi (X3)	-.040	.100	-.038	-.394	.696	.912	1.096

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi :

$$\hat{y} = 13.348 + (-0,062)X_1 + 0,798X_2 + (-0,040)X_3$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa: Konstanta sebesar 13.348 menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan pada faktor Human Capital, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi, maka tingkat Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar adalah sebesar 13.348 satuan. Koefisien regresi variabel Human Capital (X<sub>1</sub>), bernilai negatif sebesar -0,062, setiap penambahan satu satuan faktor Human Capital, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar -0,062 satuan, variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), bernilai positif sebesar 0,798, setiap penambahan satu satuan faktor Lingkungan Kerja, akan mempengaruhi peningkatan Kinerja sebesar 0,798 satuan dan variabel Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>), bernilai negatif sebesar (-0,040), setiap penambahan satu satuan variabel Komitmen Organisasi akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar -(-0,040), satuan.

Hasil Uji t pada tabel menunjukkan bahwa Pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja pada Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar, berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,705 > 0,05, maka disimpulkan H1 ditolak, artinya *Human Capital* berpengaruh negatif terhadap Kinerja, Pengaruh *Lingkungan Kerja* terhadap Kinerja, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka disimpulkan H2 diterima, artinya *Lingkungan Kerja* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja dan Pengaruh *Komitmen Organisasi kerja* terhadap Kinerja, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,696 > 0,05, maka disimpulkan H3 ditolak, artinya *Komitmen Organisasi* berpengaruh negatif terhadap Kinerja pada Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar,

Sedangkan variabel yang dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel lingkungan kerja 0,765, yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 2 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	149.565	3	49.855	22.783	.000 <sup>b</sup>
Residual	107.227	49	2.188		
Total	256.792	52			

a. Dependent Variable : Kinerja (Y)

b. Predictors : (Constant), Komitmen Organisasi (X3), Lingkungan Kerja (X2), Human Capital (X1)

Berdasarkan tabel 2, didapatkan nilai F statistik sebesar 22,783 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Human Capital, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar.

Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted ( $R^2$ ) pada Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar.dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel 3. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Modal Summary <sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error Of The Estimate
1	.763	.582	.557	1.47929

a. Predictors : (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable : Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel di atas, hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada sebesar 0,582 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Human Capital ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Komitmen Organisasi kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,582 atau 58,2% variansi Kinerja (Y) dipengaruhi oleh Human Capital ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Komitmen Organisasi kerja ( $X_3$ ) Sedangkan sisanya 42,8 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

## PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Human Capital mempunyai pengaruh negative terhadap Kinerja, hal ini menunjukkan bahwa Human Capital tidak memberikan kontribusi terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Asriadi (2012) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Human Capital terhadap kinerja Pegawai. Metode penelitian Regresi Linier Berganda, hasil



penelitiannya menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja dan Human Capital terhadap kinerja adalah signifikan dan kuat baik secara parsial maupun simultan.

Pegawai pada Sekretariat Daerah tersebar pada 9 (Sembilan) Bagian, rata-rata pegawai telah menduduki jabatan yang sama cukup lama, sehingga tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai sudah menjadi rutinitas keseharian. Target kinerja yang ingin dicapai hampir sama setiap tahun berdasarkan tupoksi dari jabatan yang diemban, karena tupoksi telah menjadi rutinitas maka pegawai rata-rata telah mempunyai pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan, selain itu kurangnya anggaran untuk diklat agar kompetensi pegawai meningkat menjadi salah satu factor sehingga human capital tidak memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai

Salah satu cara agar *Human Capital* dalam lingkup Sekretariat Daerah dapat meningkat adalah perlunya perencanaan yang matang untuk mengikutkan pegawai dalam diklat yang menunjang tupoksi, namun tentunya memerlukan anggaran yang tidak sedikit. Setiap tahun anggaran untuk diklat diperuntukkan hanya beberapa pegawai saja sehingga dalam penyelesaian pekerjaan mereka lebih kepada pengalaman yang telah dilaksanakan selama ini.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja, ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja. Penelitian ini menguatkan hasil penelitian Muryani, 2012. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Human Capital Terhadap Kinerja. Metode penelitian Regresi Linier Berganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja dan Human Capital terhadap kinerja secara parsial maupun simultan.

Salah satu indikator lingkungan kerja di Sekretariat Daerah adalah kebersihan dalam dan luar ruangan kerja, beberapa pegawai tupoksinya adalah pembersih yang bertugas membersihkan area disekitar perkantoran, setiap pagi sebelum jadwal masuk kantor, didalam dan di luar ruangan telah bersih, selain itu setiap ruangan memiliki jendela yang cukup untuk sirkulasi udara walaupun setiap ruangan juga memiliki AC, penataan ruangan juga salah satu yang diperhatikan, adanya perubahan penataan sarana dan prasarana dalam kantor minimal terjadi 2 (kali) setahun, selain mengurangi kebosanan merubah penataan ruangan juga meningkatkan semangat kerja, yang dapat membuat pegawai betah untuk menyelesaikan pekerjaan di kantor.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Komitmen mempunyai pengaruh Negative terhadap Kinerja, ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi secara nyata memberikan pengaruh negative terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini berbeda dengan yang dilakukan Mansyur (2014) dengan judul: Pengaruh Komitmen Organisasi, Human Capital dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan komitmen Organisasi kerja terhadap kinerja..

Pegawai pada Sekretariat Daerah mempunyai tujuan melaksanakan kegiatan/pekerjaan untuk mencapai target organisasi yang telah diperjanjikan oleh atasan, hal ini di tandai dengan adanya penandatanganan perjanjian kinerja antara atasan dan bawahan, sehingga keterlibatan pegawai dan pimpinan merupakan kewajiban bersama untuk mewujudkan tujuan organisasi, karena merupakan kewajiban maka Pegawai Secretariat Daerah dituntut harus melaksanakannya, tanpa melihat keinginan dan kebutuhan pegawai.

**KESIMPULAN**

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu Secara parsial variabel Human Capital, dan Komitmen Organisasi tidak memberikan pengaruh untuk peningkatan kinerja sedangkan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja pegawai, secara simultan variabel Human Capital, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Pegawai dan Secara parsial variabel Lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja. hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar, perlunya perhatian Human Capital, dan komitmen organisasi agar memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja Pegawai.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bornemann, M., and K.H. Leitner.(2002). *Measuring and reporting intellectual capital: the case of a research technology organisation*, Singapore Management Review. Vol. 24 No. 3. pp.7-19
- Christa, U. R. (2013). *Peran human capital dan structural capital Dalam meningkatkan kinerja organisasi (suatu kajian konseptual)*. Jurnal Sains Manajemen Universitas Parahyangan, 1(1).
- Dessler, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*,Jilid 2, Prenhalindo, Jakarta
- Divianto. (2010). Pengaruh Faktor-Faktor Intellectual Capital(Human Capital, Structural Capital dan Customer Capital) Terhadap Business Performance (Survey Pada Perusahaan Swasta Di Palembang). Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis, IV(1)
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama,Cet. Ke-7. Bandung
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Steers dan Rhodes,2014, *Haman Developineni Resource*. New York
- 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