

**PENGARUH HUMAN CAPITAL DAN ORGANIZATIONAL CULTURE
TERHADAP KINERJA ORGANISASI BADAN PENGELOLAAN
KEUANGAN, PENDAPATAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN
KEPULAUAN SELAYAR**

Rezki^{*1}, Ahmad Firman², Haeranah³

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

²Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail: ^{*1}ekhiepawae80@gmail.com , ²a_firman25@yahoo.com , ³rana090768@icloud.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Human Capital* dan *Organizational Culture* secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Organisasi Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Kepulauan Selayar serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yang menggunakan pendekatan survei. Penelitian ini dilakukan di Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dengan jumlah sampel sebanyak 93 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan *human capital* dan *organizational culture* secara parsial terhadap kinerja dengan t hitung 3,927 dan 3,403 lebih besar dari t table 1,986 (t hitung $>$ t table); 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan *human capital* dan *organizational culture* secara simultan terhadap kinerja dengan F hitung 32.650 yang lebih besar dari nilai F tabel 3.098 (F hitung $>$ F table); 3) variabel yang paling dominan adalah *human capital* dengan nilai koefisien determinasi 0,648 dan koefisien 0,243 serta nilai t hitung 3.927.

Kata Kunci: Human Capital, Kinerja Organisasi, Organizational Culture

ABSTRACT

This research aims to test and analyze the effect of human capital and organizational culture partially and simultaneously on the organizational performance at the Office for Management of Revenue, Finance, and Assets of Selayar District, as well as to find out the dominant variable affecting the organizational performance. The type of this research is quantitative using the survey approach. This research was conducted at the Office for Management of Revenue, Finance, and Assets of Selayar District. The population of this research was all employees at the Office for Management of Revenue, Finance, and Assets of Selayar District with the sample of 93 people. The result showed that 1) there was a positive and significant effect of human capital and organizational culture partially on the organizational performance in which t statistics of 3.927 and 3.403 were higher than t table 1.986 (t statistics $>$ t table); 2) there was a positive and significant effect of human capital and organizational culture simultaneously on the performance in which F statistic was 32,650 higher than F table of 3,098 (F statistic $>$ F table); 3) the most dominant variable was human capital with the value of determination of 0.648 and the coefficient of 0.243 as well as t statistic of 3,927.

Keywords: Human Capital, Organizational Performance, Organizational Culture

PENDAHULUAN

Para pegawai sebaiknya berupaya untuk mencapai level kinerjanya dalam lingkungan organisasinya (Purnamasari, *et al.*, 2020). Manusia sebagai *Human Capital* dalam organisasi tidak saja dituntut untuk dapat melakukan pekerjaan dan tanggungjawabnya sesuai dengan SOP namun juga mampu mengembangkan pengetahuan, kreativitas dan keahliannya sehingga keberadaannya di dalam organisasi memberi nilai pada organisasi. Sejalan dengan ungkapan tersebut (Sukoco & Prameswari, 2017) bahwa kesuksesan organisasi ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam mengelola aset pengetahuan, dimana aset pengetahuan tersebut ada pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Pengukuran kinerja yang ada sekarang ini kebanyakan hanya berfokus pada pengukuran keuangan saja. Padahal *Human Capital* merupakan modal utama organisasi dalam mendukung tercapainya kinerja organisasi. Seperti yang diungkapkan oleh Mayo (2016) bahwa komponen-komponen dalam *Human Capital* memiliki kontribusi terhadap kinerja.

Keberhasilan kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada pengelola organisasi yakni manusia. Pernyataan ini disiratkan oleh Buta (2015) bahwa *human capital* meningkatkan kinerja karyawan didalam organisasi. Hasil penelitian lainnya membuktikan bahwa *human capital* sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan demikian juga kinerja organisasi di mana ada pengaruh positif kinerja individual dan organisasional (Bapna *et al.*, 2013; Nugraha *et al.*, 2018; Rayyani, 2019).

Mengelola *Human Capital* bukanlah perkara mudah, karena manusia bukan benda mati yang dapat diatur sekehendak manajemen. Manusia memiliki keunikannya sendiri-sendiri yang berbeda satu dengan lainnya, baik itu karakter, ciri khas, sudut pandang, latar belakang, dan seterusnya. Karena itu mengelola manusia memerlukan strategi khusus. Pimpinan organisasi dituntut harus cerdas dan peka dalam mengambil sebuah keputusan strategis terkait pengelolaan *Human Capital*. *Human Capital* management yang dikelola dengan baik akan mampu meningkatkan kinerja pegawai hal ini seperti yang diungkapkan oleh (Hidayat & Latief, 2018) yang membuktikan bahwa *Human Capital* yang terdiri dari Individual Competence, Individual Motivation, Leadership, Organizational Climate dan Work Group effectiveness berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Variabel-variabel yang digunakan oleh Hidayat & Latief (2018) adalah unsur-unsur *Human Capital* yang dikemukakan oleh Mayo (2008)

Human capital mampu ditingkatkan pada lingkungan kerja yang baik dan didukung manusia-manusia yang ada didalamnya untuk terus bertumbuh (Wardani *et al.*, 2016; Faturahman, 2018; Rayyani, 2019). Organisasi dengan nilai-nilai budaya yang kuat memberi pengaruh pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut penelitian yang dilakukan sebelumnya (Ramanda & Muchtar, 2015) “Pengaruh *Human Capital*, Relational Capital Dan Organizational Capital Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Sumatera Barat)” yang kaitannya tentang penelitian yang dilakukan oleh (Kuryanto and Syafruddin, 2008) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh positif *human capital*, dan *organizational capital* suatu organisasi dengan kinerjanya, sedangkan (Ulum *et al.*, 2008) menyatakan bahwa *human capital*, dan *organizational capital* mempengaruhi secara positif kinerja organisasi. Perbedaan kedua hasil penelitian tersebut juga menjadi faktor pendorong dilakukannya penelitian tentang pengaruh *human capital*, dan *organizational capital* terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu sebagai bentuk dedikasi kepada pemerintahan dan loyalitas kerja sudah seharusnya pegawai menyadari bahwa aset tak kasat mata dan kualitas mereka sebagai

sumberdaya manusia yang berkerja di pemerintahan akan membawa dampak signifikan terhadap daerah maupun negara.

Isu mengenai *human capital* menjadi “hidup” ketika dibahas dalam lingkup organisasi, dimana keberhasilan organisasi dalam mengelola *human capital* dapat menaikkan nilai organisasi ((Lestari and Sapitri, 2016; Sayyidah & Saifi, 2017). Sudut pandang yang berbeda akan didapatkan saat *human capital management* di bahas didalam lingkup instansi pemerintahan, dimana instansi pemerintahan bukanlah organisasi yang berorientasi profit namun memiliki tujuan untuk melayani masyarakat. *Human capital* adalah sebuah pencapaian nilai tambah melalui manusia. Dalam lingkup pemerintahan daerah Selayar, nilai tambah yang dimaksudkan adalah nilai tambah melalui manusia dalam melaksanakan perannya dalam melayani masyarakat.

KERANGKA TEORI

Goal Setting Theory

Teori ini disebut teori penetapan tujuan dalam menjelaskan penelitian ini. Teori ini dijelaskan oleh Robbins & Judge Timothy (2016) terkait kinerja organisasi. Goals yang ditetrapkan dalam organisasi adalah level kinerja yang akan dicapai oleh pegawai (Firana and Abbas, 2020). Keberhasilan organisasi sebaiknya mempunyai nilai culture yang baik untuk bertindak secara operasional (Rayyani, 2019).

Pengaruh *Human Capital* dan *Organizational* terhadap Kinerja Organisasi

Penelitian terdahulu telah banyak mengupas mengenai hubungan antara *Human Capital* dengan kinerja. Penelitian Atik (2019) dengan objek penelitian instansi pemerintah Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Lampung, menemukan bahwa pengelolaan *Human Capital* di pemerintahan mengemban *competitive strength*, *innovation*, dan kinerja karyawan serta mempengaruhi produktivitas dan layanan publik. Hasil studi ini membuktikan hipotesis bahwa *Human Capital* (praktek kepemimpinan, keterlibatan karyawan, aksesibilitas pengetahuan, optimalisasi tenaga kerja, kapasitas belajar) dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ancok yang menemukan bahwa *Human Capital* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi (Ancok, 2003).

Penelitian ini menguji bagaimana pengaruh dari *Human Capital* dengan indikator berupa komponen *Human Capital* yang digagas oleh Ancok (2003) terhadap kinerja organisasi. Terkait pengukuran kinerja Pemerintah Daerah lebih berfokus pada setiap badan yang telah diberdayakan untuk mengelola sumber daya sebagai properti mereka. Dengan demikian, perumusan indikator kinerja tidak bisa seragam untuk diterapkan ke semua lembaga yang ada. Namun, pengukuran kinerja masing-masing departemen harus didasarkan pada identifikasi visi, misi, filosofi, kebijakan, tujuan, sasaran, program dan anggaran, serta tugas dan fungsi yang. Penelitian ini selanjutnya menguji pengaruh antara *human capital* dan *organizational culture* terhadap kinerja organisasi. Budaya terbentuk atas lingkungan usaha dimana organisasi tersebut beroperasi dan menemukan tujuan dan sasaran atas keberhasilan pemerintahan. *Value* dari modal sumber daya manusia dan budaya menjadi pondasi yang akan mendorong peningkatan kinerja. Selanjutnya berdasarkan hubungan antar variabel dirumuskan empat hipotesis.

H1: *Human Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

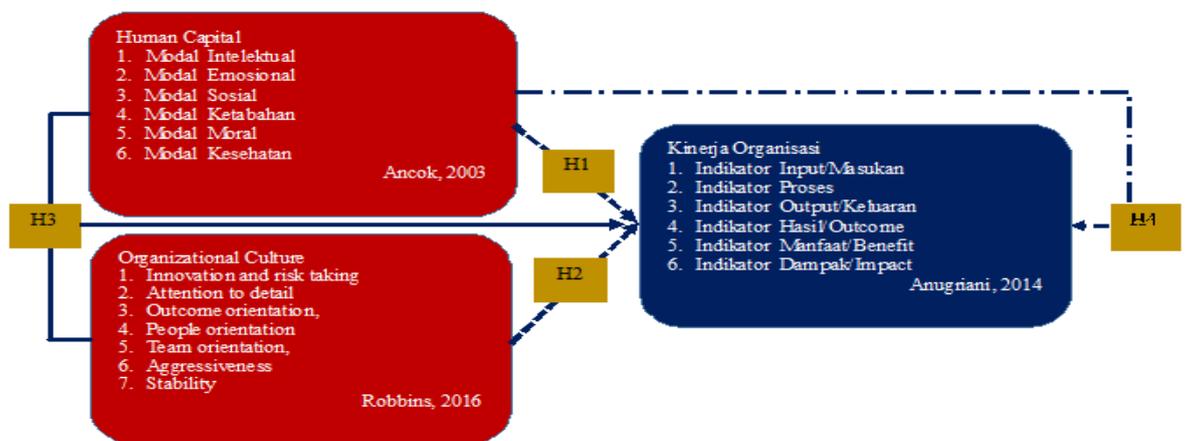
H2: *Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Organisasi.

H3: *Human Capital* dan *Organizational Culture* secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

H4: *Human Capital* paling dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka konseptual merupakan suatu bentuk **kerangka** berpikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah. Biasanya kerangka penelitian ini menggunakan pendekatan ilmiah dan memperlihatkan hubungan antar variabel dalam proses analisisnya. Dari uraian tersebut di atas, maka kerangka konseptual yang dikembangkan dalam penelitian ini tersaji pada gambar berikut:



Keterangan :

- = Pengaruh Simultan
- = Pengaruh Parsial
- = Pengaruh Variabel Paling Dominan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Penarikan sampel yang dilakukan menggunakan *simple random sampling* dimana sampel dipilih secara acak dari jumlah yang telah ditentukan (Sugiyono, 2017). Penelitian dilaksanakan pada BPKPAD Kabupaten Kepulauan Selayar. Sampel sebanyak 93 orang.

Kuesioner digunakan dalam pengumpulan data. Metode analisis yang digunakan juga adalah regresi linear berganda. Variabel bebas atau independen dalam penelitian ini adalah *Human Capital* dan *Organizational Culture*, sedangkan Kinerja Organisasi adalah variabel terikat (dependen)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Cara untuk menilai *goodness of fit test* adalah uji signifikansi parameter individual atau uji statistik t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara linear antara variabel bebas dan variabel terikat. Untuk melihat signifikan pada level 5%, setiap model

akan dibandingkan nilai t hitungnya dengan nilai t-tabelnya. Jika nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel dalam level signifikansi, maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan. Nilai t tabel pada level signifikansi 5% dan nilai t hitung > nilai t tabel.

Tabel 1. Uji Statistik T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.698	4.446		2.619	.010
1 X1	.243	.062	.390	3.927	.000
X2	.213	.063	.338	3.403	.001

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan pada Tabel 5.17 di atas, semua variabel bebas signifikan sebab nilai t-hitung yang ditunjukkan oleh nilai statistik t lebih kecil daripada nilai t-tabel, sedangkan nilai t-hitung lainnya lebih besar dari nilai t-tabel. Nilai t table sebesar 1,986 dan semua variabel bebas menghasilkan nilai t di atas 1,986. Nilai ini diartikan signifikan di bawah 0,05.

Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan pada hasil regresi yang menunjukkan signifikansi pada level 5%. Adapun hasil uji hipotesis diringkas sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Prediksi Arah	Signifikansi	Hasil
H1	Positif	Signifikan	Diterima
H2	Positif	Signifikan	Diterima
H3	Positif	Signifikan	Diterima
H4	Positif	Signifikan	Diterima

Pengaruh Human capital Terhadap Kinerja Organisasi (H1)

Hasil uji hipotesis antara *human capital* dan kinerja organisasi menunjukkan koefisien sebesar 0,243 sebagaimana disajikan pada Tabel 5.18 dengan arah positif. Artinya apabila *human capital* naik 1 skor, maka kinerja organisasi akan naik sebesar 0,243 dengan asumsi variabel yang lain dianggap *constant*. Hasil uji statistik t menunjukkan signifikan pada level signifikansi yang ditetapkan yaitu 5% dan berdasarkan table dapat dilihat bahwa *human capital* memiliki t hitung sebesar 3,927 > t table sebesar 1,986. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan *human capital* terhadap kinerja organisasi, sehingga Hipotesis 1 diterima.

Pengaruh Organizational Culture Terhadap Kinerja Organisasi (H2)

Hasil uji hipotesis antara budaya organisasi terhadap kinerja organisasi menunjukkan koefisien sebesar 0,213 sebagaimana disajikan pada Tabel 5.18 dengan arah positif.

Artinya apabila budaya organisasi naik 1 skor, maka kinerja organisasi akan naik sebesar 0,213 dengan asumsi variabel yang lain dianggap *constant*. Hasil uji statistik menunjukkan signifikansi pada level 0,05 dan berdasarkan table dapat dilihat bahwa budaya organisasi memiliki t hitung sebesar 3,403 > t table sebesar 1,986. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi, sehingga Hipotesis 2 diterima.

Human capital dan Organizational culture secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Organisasi (H3)

Hasil ANOVA menunjukkan bahwa semua variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat dengan nilai F sebesar 32.650 yang signifikansi pada level 0.000. Hasil F hitung sebesar 32.650 yang lebih besar dari nilai F table sebesar 3.098, artinya variabel *human capital* dan *organizational culture* bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Dengan demikian, H3 diterima yang menyatakan bahwa *Human capital* dan *organizational culture* secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi

Human capital paling dominan berpengaruh terhadap kinerja (H4)

Hasil regresi secara parsial koefisien *human capital* menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,243 dengan arah positif yang signifikansi sebesar 0.000, sedangkan *organizational culture* menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,213 dengan arah positif yang signifikansinya sebesar 0.000 serta *human capital* memiliki t hitung sebesar 3,927 > t table sebesar 1,986, sedangkan t hitung variabel *organizational culture* sebesar 3,403 > t table sebesar 1,986. Lebih besarnya t hitung yang dihasilkan oleh variabel *human capital*, maka hasil ini mengartikan bahwa variabel *human capital* paling berpengaruh terhadap kinerja organisasi di Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Dengan demikian, H4 diterima.

Uji Simultan

Semua variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat dengan nilai F sebesar 32,650 yang signifikansi pada level 1%. Hasil f hitung sebesar 32.650 yang lebih besar dari nilai f sebesar 3.098. artinya variabel *human capital* dan *organizational culture* bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Tabel 3. Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1072.552	2	536.275	32.650	.000 ^b
Residual	1478.243	90	16.425		
Total	2550.796	92			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Koefisien Determinasi R square

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel independen. Adapun hasil dari koefisien determinasi yang disajikan pada Tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648 ^a	.420	.408	4.053

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Tabel 4 menunjukkan bahwa kemampuan variabel *human capital* dan *organizational culture* dalam menjelaskan variabel dependen sebesar 0.408 atau 40,8%.

Variabel *human capital* dan *organizational culture* sebagai variabel independen bersama-sama mempengaruhi kinerja organisasi sebagai variabel dependen dengan nilai F sebesar 32,650 yang signifikansi pada level 1%. Hasil f hitung sebesar 32.650 yang lebih besar dari nilai f sebesar 3.098. artinya variabel *human capital* dan *organizational culture* secara simultan berpengaruh pada kinerja.

PEMBAHASAN

Hasil statistik deskriptif pada variabel *human capital* menunjukkan kategori tinggi dengan rata-rata sebesar 4,14 dan variabel kinerja organisasi menunjukkan kategori sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa *human capital* dinilai tinggi dan kinerja organisasi dinilai sangat tinggi di BPKPAD Kepulauan Selayar. Kedua variabel menunjukkan hasil yang hampir sama tinggi. Hubungan keduanya selanjutnya diuji dan menunjukkan bahwa *human capital* positif signifikan. Uji hipotesis pada hubungan antara *human capital* dan kinerja organisasi menunjukkan koefisien sebesar 0,243 dengan arah positif signifikan 0.05.

Peningkatan kinerja sangat dipengaruhi oleh kenaikan *human capital*. Adanya hubungan positif antara *human capital* dan kinerja organisasi mendorong penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya (Kasmawati, 2017), serta (Ancok, 2003)) di mana dalam penelitiannya menyiratkan bahwa modal kerja seseorang mampu meningkatkan level kinerja organisasi. Sebaliknya temuan penelitian ini tidak sejalan dengan Ramanda and Muchtar (2015) serta Kuryanto and Syafruddin (2008).

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *human capital* sangat berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Human capital* mampu mengalami kemajuan dalam organisasi pemerintahan. Organisasi dengan modal yang kuat memberi pengaruh pada kinerja organisasi. Modal yang terdiri dari modal intelektual, emosional, sosial, moral, kesehatan, dan ketabahan mendorong peningkatan kinerja organisasi pada BPKPAD Selayar. Pada modal sumber daya, indikatornya mewakili sumber daya yang berharga dan kemampuan untuk bertindak berdasarkan pengetahuan. Modal emosional membuat sumber daya manusia terbuka, positif, serta menghindari penilaian negatif tentang pikiran orang lain akan mendapat manfaat dari perbedaan pendapat. Sedangkan pada modal sosial, karyawan digerakkan dengan kemampuan interaksi sosial dan bekerja bersama untuk mencapai tujuan organisasi. Modal ketabahan dan moral mendorong pegawai

bertekad untuk menyelesaikan pekerjaan dan bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip etika. Kelima modal tersebut tentu harus didukung dengan kesehatan sebab kesehatan adalah bagian dari modal manusia sehingga ia dapat bekerja dan berpikir secara produktif.

Keberhasilan kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada pengelola organisasi yakni manusia. Modal manusia sebagai faktor kinerja dalam organisasi harus melibatkan intelektual, emosional, sosial, moral, kesehatan, dan ketabahan sehingga organisasi mampu tercipta dengan baik dan terjaga kinerjanya. Hasil ini sejalan dengan teori penetapan tujuan. Dengan demikian, penelitian ini telah menunjukkan bahwa *human capital* berpengaruh dalam mendorong peningkatan kinerja organisasi.

Dalam penelitian ini, hasilnya juga menunjukkan bahwa *human capital* organisasi memberikan nilai koefisien yang lebih tinggi dan signifikansi pada level 0,000 daripada variabel budaya organisasi. Variabel *human capital* menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,243, sedangkan *organizational culture* menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,213. Hasil ini mengartikan bahwa H4 diterima. Di samping itu, semua variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel kinerja organisasi dengan nilai F sebesar 32.650 yang signifikansi pada level 1%.

Variabel *human capital* dominan pengaruhnya dalam penelitian ini. Dengan demikian, dorongan *human capital* memberi pengaruh besar terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Pengaruh bersama juga diperoleh dari *human capital* dan *organizational culture*. Ini berarti *organizational culture* dapat tumbuh dan berkembang dengan baik jika memiliki modal intelektual, emosional, sosial, moral, kesehatan, dan ketabahan pada sumber daya manusianya sehingga mengakibatkan kinerja meningkat.

Pengaruh *Organizational Culture* terhadap Kinerja Organisasi

Hasil statistik deskriptif pada variabel *organizational culture* menunjukkan kategori tinggi dengan rata-rata sebesar 4,20 dan variabel kinerja organisasi menunjukkan kategori sangat tinggi dengan rata-rata sebesar 4,25. Hal ini mengindikasikan bahwa *organizational culture* dinilai sangat tinggi dan kinerja organisasi dinilai sangat tinggi DI BPKPAD Kepulauan Selayar. Kedua variabel menunjukkan hasil yang hampir sama tinggi. Hubungan keduanya selanjutnya diuji dan menunjukkan bahwa *organizational culture* memiliki pengaruh positif. Dengan demikian, H2 diterima. Uji hipotesis pada hubungan antara *organizational culture* dan kinerja organisasi menunjukkan koefisien sebesar 0,213 dengan arah positif signifikan 0.05.

Organizational culture berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja organisasi. Peningkatan kinerja sangat dipengaruhi oleh kenaikan *organizational culture*. Adanya efek positif antara *organizational culture* dan kinerja organisasi sesuai dengan peneliti terdahulu (Ulum *et al.*, 2008) yang menyatakan bahwa *organizational culture* mempengaruhi secara positif kinerja organisasi. Nilai organisasi yang memiliki komitmen akan menyebabkan seseorang bekerja mencapai sasaran kinerja dalam organisasi (Frihatni & Abbas, 2020).

Teori penetapan tujuan mendasari hubungan *organizational culture* dan kinerja. Teori penetapan tujuan dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa *organizational culture* yang menekankan pada inovasi, perhatian detail, orientasi hasil dan orang, dan stabilitas cenderung mendorong kinerja organisasi. *Organizational culture* merupakan sebuah cara pandang yang sama-sama dimaknai, dipahami dan dianut oleh seluruh anggota organisasi. Indikator-indikator ini adalah ciri yang telah dimiliki oleh objek penelitian. Budaya organisasi atau *organizational culture* telah ditentukan oleh value dan kepercayaan yang membentuk perilaku dalam pengambilan keputusan. *Organizational*

culture yang didimensikan oleh studi sebelumnya (Robbins and Judge Timothy, 2016), mendorong peningkatan level kinerja organisasi. Semakin baik budaya organisasi, semakin mendorong peningkatan pada kinerja organisasi pemerintahan kabupaten Selayar.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji efek *Human Capital* dan *Organizational Culture* secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Organisasi Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Adapun kesimpulan yang didapatkan sebagai berikut.

- 1) Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *human capital* mampu meningkatkan kinerja organisasi.
- 2) Hasil ini membuktikan bahwa *organizational culture* mampu meningkatkan kinerja organisasi.
- 3) *Human capital* dan *organizational culture* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.
- 4) *Human capital* paling dominan dalam mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, D., (2003). Modal sosial dan kualitas masyarakat. Psikologika J. Pemikir. Dan Penelit. Psikol. 8, 4–14.
- ATIK, S.S., others, (2019). PENGARUH HUMAN CAPITAL MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN PERILAKU INOVATIF (PhD Thesis). UNIVERSITAS LAMPUNG.
- Bapna, R., Langer, N., Mehra, A., Gopal, R., Gupta, A., (2013). Human capital investments and employee performance: an analysis of IT services industry. Manag. Sci. 59, 641–658.
- Buta, S., (2015). Human capital theory and human resource management. implications in deveelopment of knowledge management strategies. Ecoforum J. 4, 22.
- Faturahman, B.M., (2018). Kepemimpinan dalam Budaya Organisasi. Madani J. Polit. Dan Sos. Kemasyarakatan 10, 1–11.
- Firana, Y. and Abbas, A., (2020). Dimensi Keadilan dalam Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial Rumah Sakit. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), pp.99-110.
- Frihatni, A. A., & Abbas, A. (2020). THE EFFECT OF ENVIRONMENT DIMENSIONS OF CONTINGENCY ON BUDGETARY SLACK. *Ekspansi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan dan Akuntansi*, 12(2), 179-194.
- 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.
- Kasmawati, Y., (2017). Human Capital dan Kinerja Karyawan (Suatu Tinjauan Teoritis). *JABE J. Appl. Bus. Econ.* 3, 265–280.
- Mayo, A., (2016). Human resources or human capital?: Managing people as assets. Routledge.
- Nugraha, P.C., Susilo, H., Aini, E.K., (2018). PENGARUH HUMAN CAPITAL TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN (Studi pada Perusahaan Advertising dan Periklanan Malang yang Terdaftar pada Asosiasi Advertising dan Periklanan Malang). *J. Adm. Bisnis* 57, 180–189.
- Purnamasari, R., Abbas, A., & Firana, Y. (2020). Analyzing The Company's Work Environment Within the Task Complexity. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 230-236.
- Ramanda, Y., Muchtar, B., (2015). PENGARUH HUMAN CAPITAL, RELATIONAL CAPITAL DAN ORGANIZATIONAL CAPITAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Sumatera Barat). *J. Ris. Manaj. Bisnis Dan Publik* 3.
- Rayyani, W.O., (2019). PENGARUH SIKAP KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERATING (STUDI EMPIRIS DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR). *AKMEN J. Ilm.* 16.
- Robbins, S.P., Judge Timothy, A., (2016). *Perilaku Organisasi* Ed. 16 Cet 3. Jkt. Salemba Empat.
- Sayyidah, U., Saifi, M., (2017). Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Perusahaan Sub Sektor Property Dan Real Estate Di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2015). *J. Adm. Bisnis* 46, 163–171.
- Sugiyono, P., (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sukoco, I., Prameswari, D., (2017). Human Capital Approach to Increasing Productivity of human Resources Management. *AdBispreneur* 2.
- Ulum, I., Ghozali, I., Chariri, A., (2008). Intellectual capital dan kinerja keuangan perusahaan; Suatu analisis dengan pendekatan Partial Least Squares (PLS). *Simposiun Nasional Akuntansi XI*.
- Umam, K., Organisasi, P., Setia, P., (2012). Bandung. Cet.
- Wardani, R.K., Mukzam, M.D., Mayowan, Y., (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *J. Adm. Bisnis* 31, 58–65.