

The Effect Of Human Capital On Employee Performance At The North Toraja Social Service

Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Toraja Utara

Timotius Lelang¹, Adriana Madya Marampa², Dina Ramba³

Universitas Kristen Indonesia Toraja^{1,2,3}

timothylelang@gmail.com¹, marampaadriana09@gmail.com², dinaramba@ukitoraja.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research aims to find out how human capital and competence influence employee performance in North Toraja social services. The method used in this research is a quantitative research method, because the data on the Influence of Human Capital, Competence on Employee Performance at the North Toraja Social Service was obtained in the form of quantitative data. Population is a generalized area consisting of objects or subjects that have certain qualities and characteristics determined by researchers to study and then draw conclusions. The population in this research is employees at the North Toraja Social Service. The sample is part of the number and characteristics of the population. Meanwhile, sample size is a step to determine the size of the sample taken in carrying out research. The results are the Influence of Human Capital on Employee Performance at the North Toraja Social Service. Based on the data that has been collected and tested using a multiple liner regression model, it can be concluded that Human Capital has a significant influence on Employee Performance at the North Toraja Social Service and 84.9% of the performance variables can be explained by the Human Capital variable. Meanwhile, the other 15.1% is explained by other variables not included in this study.

Keywords: Human Capital, Employee Performance, Influence.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh human capital, kompetensi terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial Toraja Utara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, karena data Pengaruh Human Capital, Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Toraja Utara yang diperoleh berupa data kuantitatif. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini yaitu segawai di Dinas Sosial Toraja Utara. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Hasil berupa Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Toraja Utara. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan telah dilakukan pengujian dengan menggunakan model regresi liner berganda, maka dapat disimpulkan bahwa *Human Capital* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Toraja Utara serta sebesar 84,9% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel *Human Capital*. Sedangkan 15,1% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Human Capital, Kinerja Pegawai, Pengaruh.

1. Pendahuluan

Kemajuan organisasi sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki. Pada era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan peluang, sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu aset strategis yang sangat penting bagi organisasi, baik di sektor swasta maupun publik. Dalam konteks pemerintahan, kemampuan untuk mengelola dan mengembangkan SDM merupakan faktor penentu keberhasilan dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Hal ini juga berlaku bagi Dinas Sosial Kabupaten Toraja Utara, yang memiliki tanggung jawab besar dalam menangani berbagai permasalahan sosial,

seperti kemiskinan, perlindungan anak, dan kesejahteraan sosial masyarakat. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja pegawai menjadi prioritas utama dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai adalah human capital, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki individu dalam melaksanakan tugasnya. Menurut teori human capital, investasi dalam pengembangan SDM, seperti pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja, dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja individu. Pegawai yang memiliki human capital yang baik cenderung lebih mampu menghadapi tantangan pekerjaan, memberikan solusi yang inovatif, dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi, baik dalam sektor publik maupun swasta. Dalam konteks pemerintahan, terutama pada instansi pelayanan publik seperti Dinas Sosial, kinerja pegawai memiliki peran strategis dalam memberikan layanan yang efektif, efisien, dan responsif kepada masyarakat. Hal ini menjadi semakin penting mengingat tugas dan tanggung jawab Dinas Sosial yang melibatkan pemberian bantuan sosial, pemberdayaan masyarakat, hingga penanganan masalah sosial yang kompleks. Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek fundamental dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai mencerminkan kemampuan, usaha, dan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Pemahaman tentang konsep kinerja pegawai memerlukan kajian multidimensi yang mencakup berbagai teori dan pendekatan untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Human capital atau modal manusia merujuk pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh individu yang dapat digunakan untuk menciptakan nilai tambah bagi organisasi. Dalam sektor publik, human capital yang unggul tidak hanya berfokus pada kemampuan teknis, tetapi juga melibatkan soft skills, integritas, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan regulasi maupun tantangan lapangan. Dinas Sosial sebagai instansi pelayanan publik memerlukan pegawai dengan human capital yang kuat untuk menjalankan tugasnya secara profesional dan memberikan dampak positif bagi masyarakat.

Human Capital secara bahasa tersusun atas dua kata dasar yaitu Human (manusia) Capital (modal), yang merupakan suatu pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan kreativitas yang diwujudkan dalam kemampuan kerja yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional dan nilai ekonomi.

Menurut Gaol (2014) menyatakan bahwa Human Capital merupakan adalah pengetahuan (knowledge), keahlian (expertise), kemampuan (ability) dan keterampilan (skill) yang menjadikan manusia atau Pegawai sebagai modal atau

asset suatu perusahaan. Sedangkan menurut Mankiw (2003) Human capital dibutuhkan oleh para pekerja yang diperoleh melalui pendidikan maupun pelatihan (on the job training) untuk menunjang pengalaman kerja human capital sangat diperlukan untuk menunjang kemampuan dalam memproduksi barang dan jasa dan meningkatkan produktivitas. Human capital merupakan faktor yang penting dalam proses produksi karena sumber daya manusia merupakan asset yang penting dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Dahlan, 2014).

Human capital adalah unsur yang sangat penting dari modal intelektual, karena dapat menciptakan daya saing bagi organisasi/perusahaan. Karena human capital merupakan 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/perusahaan.

Human capital mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut, dimana akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawainya.

Selain itu, kompetensi pegawai juga menjadi variabel kunci yang memengaruhi kinerja individu maupun organisasi. Kompetensi mencakup gabungan dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tertentu secara efektif. Dalam konteks Dinas Sosial, kompetensi melibatkan pemahaman mendalam mengenai kebijakan sosial, kemampuan komunikasi yang baik, empati terhadap masyarakat, serta keterampilan teknis dalam mengelola program-program sosial.

. Namun, dalam praktiknya, masih terdapat berbagai tantangan yang dihadapi oleh Dinas Sosial Kabupaten Toraja Utara dalam mengelola human capital dan meningkatkan kompetensi pegawai. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan sumber daya, baik dari segi anggaran maupun fasilitas pendukung. Hal ini berdampak pada keterbatasan dalam memberikan pelatihan dan pengembangan kepada pegawai. Selain itu, adanya perbedaan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja di antara pegawai juga menjadi tantangan dalam menciptakan tim yang solid dan kompeten.

Berdasarkan kajian awal, Dinas Sosial Kabupaten Toraja Utara menghadapi beberapa kendala dalam hal kinerja pegawai. Sebagian besar pegawai belum sepenuhnya memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, sehingga memengaruhi efektivitas program-program sosial yang dijalankan. Di sisi lain, investasi dalam pengembangan human capital, seperti pelatihan dan pendidikan berkelanjutan, masih belum optimal. Akibatnya, potensi penuh dari pegawai dalam memberikan pelayanan publik belum dapat dimaksimalkan. Dari kondisi yang dipaparkan di latar belakang, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Human Capital, Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Toraja Utara".

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, karena data Pengaruh Human Capital, Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Toraja Utara yang diperoleh berupa data kuantitatif. Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014:39) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Sedangkan pengertian Metode Penelitian Kuantitatif, menurut Sugiyono (2017:8) adalah Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2018: 117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai di Dinas Sosial Toraja Utara.

Sampel Menurut Sugiyono (2018: 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah Sampel jenuh yakni seluruh populasi dijadikan sampel.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Hipotesis Penelitian

a) Uji F (Uji Secara Simultan)

Menurut (Ghozali, 2016) Uji simultan F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel-variabel independen (*Human Capital* dan *Structural Capital*) terhadap variabel dependen (kinerja Pegawai). Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05. Jika nilai probabilitas F sebesar 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji F, sebagai berikut:

- 1) Menentukan hipotesis untuk masing-masing kelompok
 - a. H_0 = Berarti secara simultan atau bersama-sama tidak ada pengaruh yang signifikan antara X_1 dengan Y
 - b. H_a = Berarti simultan atau bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara X_1 dengan Y .
- 2) Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
 - b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 1. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	15,658	1	15,658	6,867	,013 ^a
Residual	72,960	32	2,280		
Total	88,618	33			

a. Predictors: (Constant), *Structural_Capital*, *Human_Capital*

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer diolah Spss, 2025

Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai $6,867 > 4,03$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel *Human Capital* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

b) Analisis Linier Sederhana

1) Uji Persamaan Regresi Linier Sederhana

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana digunakan sebagai alat analisis statistik karena penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel-variabel yang mempengaruhi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui adakah pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai yang terdiri dari faktor seperti *Human Capital*. Adapun perumusan model analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + \epsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja

β_0 = Konstanta

X = *Human Capital*

β_1 = Koefisien Regresi

ϵ = Error

Tabel 2. Hasil Analisis Linier Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,138	3,112		3,258	,003
	Human_Capital	,431	,164	,420	2,621	,013

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer diolah Spss,2025

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.8, dapat disajikan ke dalam bentuk persamaan regresi standardized sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + \epsilon$$

$$Y = 10,138 + 0,431X + \epsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja

B0 = Konstanta

X = *Human Capital*

B1 = Koefisien Regresi

€ = Error

a) Nilai konstanta (a) adalah menunjukkan besarnya nilai kinerja Pegawai (Y). Variabel *Human Capital* dinyatakan konstan dengan nilai Kinerja Pegawai sebesar 10,138.

b) Koefisien regresi variabel *Human Capital* (X₁) sebesar 0,431 maka menyatakan bahwa adanya pengaruh antara *Human Capital* dengan Kinerja Pegawai, jika semakin baik *Human Capital* maka Kinerja Pegawai akan meningkat positif.

2) Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (Adjusted R²)

Menurut Ghozali (2018) Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi memiliki interval antara 0 sampai dengan 1. Nilai koefisien determinasi yang mendekati angka 1 merupakan model regresi yang baik karena hampir semua variabel yang dipakai mampu menerangkan variasi variabel dependen yang digunakan.

Namun dalam kenyataannya nilai adjusted r² dapat bernilai negatif, walaupun yang dikehendaki bernilai positif. Jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted r² negatif, maka nilai adjusted r² dianggap nol.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (Adjusted R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,420 ^a	,777	,151	1,510

a. Predictors: (Constant), Structural_Capital, Human_Capital

Sumber: data primer diolah Spss,2025

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan (Adjusted R Square) adalah sebesar 0,151 atau 15,1%. Semakin besar angka Adjusted R Square maka akan semakin kuat hubungan dari kedua variabel dalam model regresi. Maka dapat disimpulkan bahwa 15,1% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel *Human Capital*. Sedangkan 0,849 atau 84,9% lainnya dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan diatas, maka secara keseluruhan pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pengaruh human capital terhadap kinerja karyawan.

Human capital (modal manusia) merupakan salah satu konsep penting dalam studi manajemen dan organisasi yang mengacu pada pengetahuan, keterampilan, kompetensi, serta pengalaman yang dimiliki oleh individu dalam sebuah organisasi. Dalam konteks organisasi pemerintah, seperti Dinas Sosial Toraja Utara, human capital menjadi faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa tabel coefficient menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $6.867 > 4.03$ dengan tingkat signifikansi $0.013 < 0.05$ yang berarti Hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak, maka human berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Toraja Utara.

Hasil ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yakni :

1. Simon A.E dkk (2024) dengan judul Analisis Pengaruh Human Capital, Kompetensi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Dinas Perhubungan Pada Upt Penyelenggara Jasa Kapal Milik Pemerintah Kabupaten Kepulauan Aru dengan Hasil penelitian yang diuji secara parsial menunjukan bahwa human capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, engagement pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Pada Upt Penyelenggara Jasa Kapal Milik Pemerintah Kabupaten Kepulauan Aru.
2. Sudarnice, (2018), dengan judul Peran Human Capital Dan Keterlibatan Pegawai Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia (Studi Pada Dinas Kesehatan Buton Utara) dan hasilnya adalah (1) Human capital berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM, (2) Human capital berpengaruh signifikan terhadap aplikasi pengetahuan, (3) Ada pengaruh signifikan antara keterlibatan Pegawai terhadap aplikasi pengetahuan, (4) Keterlibatan Pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM dan (5) Aplikasi pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM.
3. Z Ritonga (2019) dengan judul Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mustika Asahan Jaya dan hasilnya pengaruh antara human capital berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan hasil regresi $Y = 2,203 + 0,515X_1$. Sedangkan nilai $R^2 = 63,50\%$ dan sisanya dipengaruhi variabel lainnya yang tidak diikutkan dalam penelitian.
4. S Sedarmayanti dkk (2020) dengan judul Pengaruh Human Capital Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Kabupaten Garut dan hasil adalah uji determinasi menunjukkan bahwa variabel human capital memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 27,3%, sedangkan variabel insentif memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 35,7%. Artinya semakin baik pengelolaan human capital dan pemberian insentif, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. di RSUD dr. Slamet Kabupaten Garut.
5. Patmawati (2021) dengan judul Pengaruh Human Capital Dan Struktur Capital Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar dan hasilnya adalah Secara parsial human, relational capital) dan Struktur capital berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar. Ini berarti bahwa semakin baik human, relational capital) dan Struktur capital, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Takalar. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel human, relational capital) dan Struktur capital berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) yang berarti bahwa peningkatan human, relational capital) dan Struktur capital akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai

4. Penutup

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Toraja Utara. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan telah dilakukan pengujian dengan menggunakan model regresi liner berganda, maka dapat disimpulkan bahwa *Human Capital* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Toraja Utara serta sebesar 84,9% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel *Human Capital*. Sedangkan 15,1% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2021, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Astianto., Anggit dan Suprihadi., Heru. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 3, No.7, 2014.
- Budiharjo, P. H. (2017). Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai pada PT Air Manado. Jurnal EMBA, Vol. 5, No. 3 2017, 4145-4154.
- Dahlan, S. S., Mappigau, P., & Khaerani, S. (2014). Human Capital and Best Practice Management Adoption of among Small Scale Maize Farmer in Bantaeng District, Indonesia. In Online) Journal of Marketing Management (Vol. 2, Issue 1).
- Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- Gaol, Jummy L. 2014. Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasugian, S. (2022). Peranan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Antara Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga. Skestsa Bisnis (e-jurnal), 9(1), 73–90.
- Jeni Aina Putri¹, Ade Indah Sari², Teguh Setiawan (2024). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara. Jurnal PKM Manajemen Bisnis, Vol. 4, No. 2, 387-398.
- Lefrandi. 2012. "Teori Motivasi: Hierarki Kebutuhan Berdasarkan Perspektif Maslow". <https://lefrandi.wordpress.com/2012/12/14/teori-motivasi-hierarkikebutuhan-manusia-berdasarkan-perspektif-maslow/>. Diakses tanggal 21 Januari 2015
- Mankiw, N. G. (2003). Pengantar Ekonomi. Edisi kedua. Jakarta. Erlangga
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Mathis, R. L., and Jackson, J. H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). Organizational Behavior 18th Edition. In Pearson Education Limited.
- Sangkala. (2006). Intellectual capital management. Jakarta: YAPENS
- Simon A.E, Samloy, Novaline Lewaherilla, Ferdy Leuhery. (2024). Analisis Pengaruh Human Capital, Kompetensi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Dinas Perhubungan Pada UPT Penyelenggara Jasa Kapal Milik Pemerintah Kabupaten Kepulauan Aru. COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting, Volume 7 Nomor 4, Tahun 2024, page 7988-7995.

- Soelaiman, 2007, Manajemen Kinerja ; Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja, Cetakan Kedua, Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama
- Sudarnice, (2018). Peran Human Capital Dan Keterlibatan Pegawai Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia (Studi Pada Dinas Kesehatan Buton Utara). BISEI : Jurnal Bisnis Dan Ekonomi Islam, 2(2).
- Tolandang, B. C. N., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada balai pelestarian nilai budaya provinsi sulawesi utara. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 9(4), 873–883.
- Winardi (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama