

PENGARUH HUMAN CAPITAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA TERNATE

Adnan Rajak¹, Muhammad Thahrim², Maeda Pinoa³
Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unkhair
Email: adnanrajak@yahoo.co.id

ABSTRACT

Received: 26 Februari 2018
Reviewed: 1 Maret 2018
Accepted: 27 April 2018
Published: 30 April 2018

The purpose of this study to determine the effect of Human Capital and Job Satisfaction either partially or simultaneously on the performance of employees of the Office of the Environment in Ternate. The analysis model used to test the hypothesis is multiple linear regression analysis, and the research method used is explanatory research with quantitative approach and sample of 69 respondents. With data processing techniques using SPSS 16 for windows. The results of the study prove that: (1) Human Capital has a positive and significant influence on Employee Performance, which means that the better human capital, the better the performance of employees. (2) Job Satisfaction has a positive and significant influence on Employee Performance, which means that the higher level of employee job satisfaction will give satisfaction to the performance. With the simultaneous results of both variables have a positive and significant effect on Employee Performance with R² (R Square) corrected by 0.574 or 57.4%.

Keywords: Human Capital, Job Satisfaction, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia menempati posisi penting dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan. Oleh karena itu usaha yang harus dilakukan organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya atau pertumbuhannya semakin tergantung pada pengelolaan sumber daya manusianya. Organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang memiliki visi dan misi yang sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi menyadari bahwa usaha mengelola sumber daya manusia tidak berhenti pada suatu anggapan orang merupakan aset penting, tetapi menterjemahkan keyakinan ini kedalam praktek dan prosedur manajemen sumber daya manusia sehari-hari.

Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif, dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi. Bagi pimpinan organisasi, kinerja pegawai menjadi sangat penting karena merupakan tolak ukur bagi keberhasilan dalam mengelola organisasi yang dipimpinnya. Jadi, kinerja merupakan faktor sentral bagi pekerjaan manajemen dalam mengelola organisasi, karena itu adalah penting bagi manajemen untuk mengenali dan memahami berbagai aspek penting yang berkaitan dengan kinerja pegawai baik dari faktor penyebabnya maupun dari segi faktor akibatnya. Mangkunegara (2006:67) Mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Kinerja pegawai di pengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan Pemerintah, perusahaan atau organisasi.

Bahkan dalam konsep kontemporer saat ini konsep *resources* diubah menjadi *capital* untuk mendefinisikan ulang konsep sumber daya manusia, sehingga di perkenalkan istilah *human capital*. Istilah

human capital telah banyak digunakan untuk menggantikan *human resources* (Nalbantian dalam Armstrong, 2006:5) *Human capital* sebagai persediaan dari kumpulan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, kreativitas dan atribut pekerja lainnya dan berpendapat bahwa *human capital* juga mencakup memberi nilai pada setiap atribut ini serta menggunakan pengetahuan secara efektif untuk mengelola organisasi. Sedangkan menurut Puji *et al.*, (2008:2) *Human capital* memiliki lima komponen yaitu Kemampuan individual (*individual capability*), motivasi individual (*individual motivation*), kepemimpinan (*leadership*), suasana organisasi (*theorganizational climate*), dan efektivitas kelompok kerja. Masing-masing komponen memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan *human capital* perusahaan yang pada akhirnya menentukan nilai sebuah perusahaan.

Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Faturahman (2013:14) Mengemukakan bahwa *Human capital* dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Selain itu penelitian lain yang juga dilakukan oleh Supriatna (2014:274) menunjukkan penelitian sebelumnya membuktikan bahwa *human capital* secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Dharmaningsih (2017:11) Tentang pengaruh sistem informasi akuntansi, *human capital*, dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi. Hasil pengujian analisis regresi linear berganda terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sistem informasi akuntansi, *human capital*, dan budaya organisasi terhadap Kinerja organisasi. Selain pengaruh *Human capital* terhadap kinerja seseorang dalam menjalankan tugas, ada faktor lain yang turut mendorong terciptanya hasil kerja memuaskan sesuai yang diharapkan pimpinan dalam sebuah lembaga atau instansi. Faktor lain yang dimaksud adalah faktor kepuasan kerja dari setiap pegawai yang diharapkan dapat menumbuhkan inisiatif sendiri dalam menjalankan segala tanggung jawab yang diemban.

Menurut Robbins (2006:289) Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjapun berbeda-beda pula. Sedangkan George dan Jone (2007:221) Menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon terhadap pekerjaannya. Menurut Luthans (2006:54) Terdapat lima dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan supervisor, dan rekan kerja. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek pekerjaan dan individunya saling menunjang sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berkenaan dengan perasaan seseorang tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan.

Pentingnya kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dilihat dari pegawai yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung memberikan respon positif terhadap organisasi, begitu pula sebaliknya pegawai yang tidak puas dalam pekerjaannya akan cenderung memberikan respon yang tidak baik terhadap pekerjaannya, maka dari itu kepuasan kerja pegawai harus menjadi perhatian utama manajemen dalam suatu organisasi.

Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Komara dan Nelliawati (2014:84) Menemukan bahwa kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Riftiasari (2016:21) Tentang pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda berhasil membuktikan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian lain yang juga dilakukan oleh Arifin dan Said (2016:214) Menunjukkan penelitian sebelumnya berhasil membuktikan bahwa dimensi kepuasan kerja diantaranya pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti pada tanggal 29 November 2017 pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate. Bahwa mereka merasa kurang puas atas pembayaran gaji yang diberikan kepada mereka seringkali dibayarkan tidak tepat waktu (mengalami keterlambatan) sehingga banyak pegawai yang kurang bergairah dalam mengerjakan pekerjaannya secara maksimal. Masalah lainnya adalah mengenai supervisi, dimana pembinaan yang kurang dilakukan oleh atasan, hal ini dikarenakan atasan sering melakukan perjalanan dinas ke luar daerah. Kurangnya pembinaan tersebut menyebabkan pegawai cenderung mengabaikan pekerjaannya.

Dan pegawai juga sering tidak berada ditempat kerjanya saat jam kerja berlangsung akibat dari kurangnya pengawasan dari atasan. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap rendahnya kepuasan kerja yang ditunjukkan dari sikap pegawai yang tidak disiplin terhadap jam kerja yang telah ditetapkan, seperti terlambat masuk kerja, pulang sebelum waktunya dan tidak memiliki tanggungjawab atas pekerjaannya.

Hubungan sesama rekan kerja yang kurang berbagi pengalaman menjadi kendala utama dalam aktifitas kerja, akibatnya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat pun terlihat lamban. Hal ini dikarenakan kurangnya pengawasan dari pimpinan terhadap bawahan. Sehingga dapat mengurangi kepuasan pegawai dalam bekerja, karena ketidakadilan pekerjaan yang diberikan.

Bahwa masih ada sebagian pegawai yang berkeliaran saat jam kerja. Hal ini dikarenakan kurangnya pengawasan pimpinan sehingga pegawai sering malas dalam bekerja. Tidak adanya penggunaan teknologi absensi pegawai atau *Finger Print* menjadi kesempatan sebagian pegawai untuk memanfaatkan kelemahan sistem yang ada. Promosi pekerjaan yang masih kurang, sehingga sebagian pegawai merasa kurang puas dengan ketidakadilan tugas yang diberikan. Selain itu penerimaan gaji pegawai pun kadang terlambat dan tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan. Hal ini pegawai memiliki *human capital* yang baik seperti pengetahuan, *Skill*, ide, inovasi dan kemampuan pegawai dalam pekerjaan. Hal ini Pimpinan harus bertindak cepat dan efektif dalam memperhatikan kepuasan kerja seorang pegawai. Sehingga kinerja pegawai dalam pekerjaannya meningkat. Dengan harapan kinerja pegawai meningkat sesuai dengan tujuan organisasi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah *human capital* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate?
3. Apakah *human capital* dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate?

KERANGKA TEORITIK

Landasan Teori

Pengertian Human Capital

Human capital diartikan sebagai manusia itu sendiri yang secara personal dipinjamkan kepada perusahaan dengan kapabilitas individunya, komitmen, pengetahuan dan pengalaman pribadi. Walaupun tidak semata-mata dilihat dari individual tapi sebagai tim kerja yang memiliki hubungan pribadi baik di dalam maupun di luar perusahaan Steward (1998:45) dalam Ongkorahardjo *et al.*, (2008:6).

Mayo dalam Rachmawati *et al.*, (2004:4) *Human Capital* memberikan nilai tambah dalam perusahaan setiap hari, melalui motivasi, komitmen, kompetensi serta aktivitas kerja tim. Nilai tambah yang dapat di kontribusikan oleh pekerja berupa pengembangan kompetensi yang dimiliki oleh perusahaan, pemindahan pengetahuan dari pekerja ke perusahaan serta perubahan budaya manajemen Menurut Schermerhon (2005:4) *Human capital* diartikan sebagai nilai ekonomi dari sumber daya manusia yang terkait dengan kemampuan, pengetahuan, ide- ide, inovasi, energi, dan komitmennya.

Human capital penting karena merupakan sumber inovasi dan pembaharuan strategi yang dapat diperoleh dari *brainstorming* melalui riset, impian manajemen, *process reengineering*, dan perbaikan atau pengembangan keterampilan pekerja. Selain itu, *human capital* memberikan nilai tambah dalam perusahaan setiap hari, melalui motivasi, komitmen, kompetensi serta efektivitas kerja tim. Nilai tambah yang dapat di kontribusikan oleh pekerja berupa pengembangan

kompetensi yang dimiliki oleh perusahaan, pemindahan pengetahuan dari pekerja ke perusahaan serta perubahan budaya manajemen (Mayo dalam Ongkorahardjo, 2008:6).

Nalbantian, dalam Armstrong (2006:5) *Human capital* sebagai Persediaan dari kumpulan pengetahuan, keterampilan, kreativitas dan atribut pekerja lainnya dan berpendapat bahwa *human capital* juga mencakup memberi nilai pada setiap atribut ini serta menggunakan pengetahuan secara efektif untuk mengelola organisasi.

Human capital merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan oleh karena itu *human capital* jangan hanya di jadikan aset saja, melainkan produk yang perlu pengembangan dari waktu ke waktu, agar output yang di hasilkan juga semakin berkembang (Ongkorahardjo *et al.*, 2008:6) Fitz-Enz (2000:4) *Human capital* sebagai kombinasi dari tiga faktor, yaitu: 1) karakter atau sifat yang di bawah ke pekerjaan, misalnya intelegensi, energi, sikap positif, keandalan, dan komitmen, 2) kemampuan seseorang untuk belajar, yaitu kecerdasan, imajinasi, kreatifitas dan bakat, 3) motivasi untuk berbagi informasi dan pengetahuan, yaitu semangat tim dan orientasi tujuan.

Menurut Stewart (1998:45) dalam Sawarjuwono *et al.*, (2003:19) Mengatakan bahwa *human capital* merupakan *lifeblood* dalam modal intelektual, sumber dari *innovation* dan *improvement*, tetapi komponen ini sulit untuk di ukur. *Human capital* mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut dan akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya.

Human capital tersebut didukung juga oleh pendapat Menurut Mayo (2000:4) Bahwa komponen *human capital* terdiri atas kapabilitas individual, motivasi individual, budaya organisasi, efektivitas kerja kelompok dan *leadership* Muafi (2013:3) Mengukur *human capital* di lihat dari tiga komponen yaitu tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kompetensi.

Menurut David, Eltis *et al.*, (2009:10) Sumber daya manusia atau *human capital* dapat di ukur dari tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kualitas profesional, dan pelatihan berkelanjutan. Masing-masing komponen memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan *human capital* perusahaan yang pada akhirnya menentukan nilai sebuah perusahaan.

Berdasarkan pendapat di atas bahwa *Human capital* merupakan pengetahuan, keterampilan seseorang yang diukur oleh manusia, untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan atau organisasi, dan akan meningkat jika organisasi mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai.

Indikator Human Capital

Human capital adalah nilai ekonomi dari Sumber Daya Manusia yang terkait dengan pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya, sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan organisasi (Schermerhorn, 2005:33).

1. Skills (keterampilan)

Skills adalah tingkatan keahlian setiap individu dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan baik. Misalnya standar perilaku para karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien. *Abilities* merupakan keahlian umum yang dimiliki individu.

2. Inovasi

Inovasi adalah suatu penemuan baru yang berbeda dari yang sudah ada atau yang sudah dikenal sebelumnya. Sedangkan Menurut Stephen Robbins (1996) Mendefinisikan "inovasi sebagai suatu gagasan baru yang diterapkan untuk memperbaiki suatu produk atau proses dan jasa".

3. Creativity

Creativity merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok untuk memberi solusi baru atas berbagai permasalahan yang di alami. Kreatif atau kreatifitas dapat memberikan pandangan berbeda dari yang sudah ada sehingga atas kemampuannya tersebut ia diperlukan setiap problema kehidupan.

4. Life experience (pengalaman hidup)

Pengalaman dalam hal pekerjaan adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan.

5. Knowledge (pengetahuan)

Kemampuan perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut dan akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai/karyawan.

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) menunjukkan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut (Robbins, 2003:168).

Robbins (2003:289) Menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya George dan Jone (2007:221) Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon terhadap pekerjaannya.

Sapila (2013:35) Kepuasan kerja merupakan perbandingan antara apa yang dirasakan dan diperoleh seseorang dengan apa yang seharusnya dia rasakan dan dia peroleh dari pekerjaan, wujud dari kepuasan kerja adalah antara lain rajin masuk kerja, tingkat absensi rendah, tidak ada keluhan, dan jumlah karyawan yang berhenti bekerja secara sepihak relatif rendah.

Kepuasan kerja merupakan sikap secara umum dan tingkat perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya Robbins (2003:60) Menurut Greenberg dan Baron (2007:45) Kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya. Realitanya banyak dijumpai pegawai yang kurang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya, ketidakpuasan dalam bekerja merupakan persoalan yang harus di tangani secara serius oleh pihak instansi. As'ad (2004:125) Berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama pegawai.

Hal ini sangat penting karena pegawai yang tidak mendapat kepuasan dalam bekerja akan terdorong untuk bekerja seandainya, unjuk kerja seadanya, datang terlambat, mangkir/bolos kerja, tidak mencintai pekerjaannya, dan bahkan mungkin tidak bisa bertahan di tempat kerjanya Menurut Tuhumena (2004:225) jika tingkat kepuasan kerja pegawai atau karyawan itu rendah, maka akan mengakibatkan ketidak lancaran organisasi dan proses produksi yang di karenakan tingginya tingkat keterlambatan dan kemangkiran serta tingginya tingkat keluar masuk karyawan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja merupakan sebuah cara untuk mengaktualisasikan diri, sehingga akan tercapai sebuah kematangan psikologis pada diri karyawan. Jika kepuasan tidak tercapai, maka dapat terjadi kemungkinan karyawan akan frustrasi (Handoko, 2005:243).

Robbins (2003:34) Pekerjaan merupakan bagian yang penting dalam kehidupan seseorang, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi kehidupan seseorang. Oleh karena itu kepuasan kerja adalah bagian kepuasan hidup Menurut Kotler yang dikutip Tjiptono (2010:241) Kepuasan adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja atau hasil yang dirasakannya dengan harapannya. Kepuasan pengguna dapat diartikan sebagai sesuatu keadaan dalam diri seseorang atau sekelompok orang yang telah berhasil mendapatkan sesuatu yang dibutuhkan dan di inginkannya.

Teori Kepuasan Kerja

Teori-Teori kepuasan kerja yang dikemukakan Mangkunegara (2005:43):

1. Teori keseimbangan (*equity theory*).

Teori ini di kembangkan oleh Adams. Wexley dan Yukl (1977:225) Mengemukakan komponen utama dari teori ini adalah *Input* adalah suatu nilai yang diberikan karyawan saat melaksanakan pekerjaannya, *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya, *Comparison person* adalah seorang pegawai yang berada dalam organisasi yang sama ataupun di luar organisasi, atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya, *Equity – inequity* adalah suatu yang dirasakan karyawan adil atau tidak adil.

2. Teori perbedaan (*discrepancy theory*)

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Porter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai.

3. Teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhinya atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut, begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

4. Teori pandangan kelompok (*social reference group theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi juga bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan.

5. Teori dua faktor dari Herzberg

Berdasarkan teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu terpisah dan berbeda. Menurut Teori ini merumuskan dua faktor yaitu *satisfiers* atau *motivators* dan *dissatisfiers* atau *hygiene factors*.

a. *Dissatisfiers*

Meliputi hal-hal seperti gaji, upah, pengawasan, hubungan antara pribadi, kondisi kerja, dan status. Jumlah tertentu dari *dissatisfiers* diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar pegawai seperti kebutuhan keamanan dan kelompok.

b. *Satisfiers* atau *Motivators*

Meliputi faktor-faktor atau situasi yang di buktikannya sebagai sumber kepuasan kerja, seperti prestasi, pengakuan (*recognition*), tanggung jawab, kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan untuk berkembang. *Satisfiers* merupakan karakteristik pekerja yang relevan dengan urutan kebutuhan-kebutuhan yang lebih tinggi pada pegawai serta perkembangan psikologisnya.

6. Teori pengharapan (*expectancy theory*)

Menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang menuntunnya.

Herzberg (2000:107) mengembangkan teori kepuasan yang disebut teori dua faktor yang tidak merasa puas (*dissatisfier*) dan faktor yang merasa puas (*satisfier*) artinya ketidakpuasan dan kepuasan bukan merupakan variabel yang kontinyu.

Herzberg (2000:289) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terbagi menjadi dua faktor utama, yaitu :

a. Faktor Ekstrinsik, keadaan pekerjaan (*job context*) yang menghasilkan ketidakpuasan dikalangan karyawan jika kondisi tersebut tidak ada, jika kondisi tersebut ada maka tidak perlu memotivasi karyawan.

b. Faktor instrinsik, isi pekerjaan (*job content*) yang apabila ada dalam pekerjaan tersebut akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Jika kondisi tersebut tidak ada maka tidak akan menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Herzberg (2000:322) menyatakan bahwa upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dapat dilakukan melalui dua faktor, yaitu faktor pemuas dan pemelihara.

a. Faktor pemuas, faktor ini sering disebut dengan motivator, yaitu faktor-faktor yang mendorong pegawai untuk berperstasi, yang bersumber dari dalam diri pegawai (motivasi intrinsik). Untuk dapat meningkatkan motivasi intrinsik, maka pimpinan organisasi perlu memenuhi faktor pemuas antar lain :

Prestasi yang diraih (*Achievement*), pengakuan orang lain (*Recognition*), tanggung jawab (*Responsibility*), peluang untuk maju (*Advancement*), kepuasan kerja itu sendiri (*The Work Itself*), kemungkinan pengembangan karir (*The Possibility of Growth*).

b. Faktor Pemelihara, pimpinan juga harus memperhatikan faktor pemelihara (*maintenance factor*) kepuasan kerja, faktor pemelihara merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan pegawai. Faktor tersebut meliputi : Kompensasi, keamanan dan keselamatan kerja, kondisi kerja pegawai, status, prosedur organisasi, supervisi hubungan interpersonal.

Robbins (2006:241) Kepuasan adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja terjadi apabila stimulus yang dirasakan sesuai dan dapat memenuhi kebutuhan individu, sedangkan ketidakpuasan timbul apabila stimulus tidak sesuai dengan kebutuhan individu Menurut Luthans dan Spectorat dalam Robbins (2006:304) Ada enam indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yang disebut *job descriptive* (JDI) yaitu :

1. Pembayaran gaji
Pegawai menginginkan sistem kompensasi dan kebijakan promosi yang di persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapannya. Bila insentif dilihat sebagai adil yang di dasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.
2. Pekerjaan itu sendiri
Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Karakteristik ini membuat kerja lebih menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.
3. Rekan kerja
Bagi kebanyakan pegawai kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat.
4. Promosi pekerjaan
Promosi terjadi pada saat seorang pegawai berpindah dari suatu pekerjaan keposisi lainnya yang lebih tinggi, dengan tanggung jawab dan jenjang organisasionalnya. Pada saat di promosikan pegawai umumnya menghadapi peningkatan tuntutan dan keahlian, kemampuan dan tanggung jawab. Sebagian besar karyawan merasa positif karena di promosikan. Promosi memungkinkan perusahaan untuk mendaya gunakan kemampuan dan keahlian pegawai setinggi mungkin.
5. Kepenyeliaan (*Supervisi*)
Supervisi mempunyai peran yang penting dalam manajemen. Supervisi berhubungan dengan pegawai secara langsung dan mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Umumnya karyawan lebih suka mempunyai supervisi yang adil, terbuka dan mau bekerja sama dengan bawahan.
6. Lingkungan Kerja
Jika kondisi kerja bagus (lingkungan sekitar bersih dan menarik) misalnya, maka pegawai akan lebih bersemangat mengerjakan pekerjaan mereka, namun bila kondisi kerja rapuh (lingkungan sekitar panas dan berisik) misalnya, pegawai akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan mereka. Berdasarkan pendapat teori di atas kepuasan kerja akan dapat dipahami sikap individu terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan persepsi pada masing- masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya.

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti di ungkapkan oleh Mathis dan Jackson (2006:322) Kinerja pegawai adalah merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standar atau kriteria yang telah di tetapkan sebelumnya Mathis (2006:378)

Mangkunegara (2005:114) Menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Teori (Robbins, 2008:251) Menyebutkan mengenai beberapa faktor yang saling berkaitan di antaranya kepemimpinan, motivasi, kemampuan, dimana faktor- faktor tersebut akan berinteraksi menjadi satu fungsi kinerja pada pegawai.

Kinerja adalah keberhasilan seseorang pekerja terkait dengan keberhasilan dalam menyelesaikan tugasnya, hal tersebut dapat dilihat dari sisi kualitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut (As'ad, 2004:43).

Menurut Hasana (2017:21) Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah di tetapkan. Jadi kinerja adalah hasil atau tingkat kemampuan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran ataupun kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Berdasarkan pendapat di atas kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai dalam persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbins (1996:254) ada beberapa indikator tentang kinerja, di antaranya :

1. Kuantitas kerja (*Quantity of Work*)
Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan pekerja, dan jumlah aktivitas yang di hasilkan.
2. Kualitas kerja (*Quantity of Work*)
Kualita kerja merupakan aktivitas mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara yang ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan di suatu aktivitas.
2. Kehadiran, ketepatan waktu hadir, dan Kempuan Bekerja (*Dependability*) Tingkat kehadiran seorang pekerja pada hari kerja. Sedangkan ketepatan waktu hadir adalah kedisiplinan pekerja pada saat masuk kerja. Komitmen kerja merupakan tingkat yang mana pekerja mempunyai komitmen kerja dengan kantor dan tanggung jawab pekerjaan terhadap kantor.
3. Kinerja pegawai pada dasarnya di ukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya di sesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri.

Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang membahas tentang Pengaruh *Human Capital* dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai oleh para peneliti tersebut, dalam penelitian ini di jadikan sebagai dasar pijakan teori yang nantinya diharapkan memperkaya kajian tentang masalah *Human Capital* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Basri (2018:45) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai, berpengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikan (X1) 0,000 terhadap kinerja pegawai 0,405. (X2) berpengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikan 0,001, dengan nilai 0,476. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kepuasan kerja karena secara parsial variabel kepuasan kerja memiliki nilai t hitung lebih besar jika di bandingkan dengan variabel penempatan pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Swastari (2013:14) menunjukkan bahwa Kompetensi *Human Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian juga membuktikan bahwa Komepetensi *human capital* adalah variabel independen yang mempunyai pengaruh paling kecil terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ilahi dkk (2017:36) dengan judul pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasi. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang yang berjumlah 70 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis jalur.

Dari hasil analisis jalur menunjukkan variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan dan positif terhadap disiplin kerja dengan koefisien beta sebesar 0,653 dan probabilitas sebesar 0,000; variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional dengan koefisien beta sebesar 0,265 dan probabilitas sebesar 0,019; variabel disiplin kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dengan koefisien beta sebesar 0,531 dan probabilitas sebesar 0,000;

dan pengaruh kepuasan kerja secara tidak langsung terhadap komitmen organisasional melalui disiplin kerja dengan nilai koefisien beta sebesar 0,347 dengan total efek 0,611. Hasil menyimpulkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2014:8) dengan judul pengaruh kemampuan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil, menunjukkan bahwa Kepuasan kerja pegawai negeri sipil berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah sebanyak 82 orang responden. Dan terdapat bukti signifikan adanya pengaruh positif kepuasan kerja pegawai negeri sipil terhadap peningkatan kinerja pegawai, Kepuasan kerja yang baik dapat mendorong terjadinya peningkatan kinerja layanan pada pegawai.

Sejalan dengan penelitian dengan Ningkiswari, Wulandari (2017:167) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan, memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi dan tingkat komitmen yang tinggi pula terhadap organisasi. Berdasarkan hasil uji pengaruh menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Faktor kepuasan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan adalah gaji, promosi, atasan dan sifat pekerjaan, sedangkan variabel rekan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan. Sifat pekerjaan merupakan faktor yang berpengaruh dominan terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi.

Kerangka Pikir

Kerangka berfikir merupakan argumentasi dalam merumuskan hipotesis yang merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah yang dilakukan. Kerangka berfikir menjadi alur pikir yang digunakan dalam penelitian ini, menjelaskan permasalahan tentang pengaruh *human capital* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, menjelaskan kembali dalam kerangka berfikir ini (Purwaningsih, 2015:30).

Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Pegawai

Human capital adalah nilai ekonomi dari Sumber Daya Manusia yang terkait dengan pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya, sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan organisasi (Schermerhorn, 2005:4). Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Penerapan *Human Capital* yang baik dan kepuasan kerja yang tinggi, pegawai akan dapat meningkatkan kinerjanya, sehingga diharapkan dapat mampu meningkatkan pengetahuan, ide, inovasi dan kemampuan seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal dari seorang pegawai harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja.

Menurut Divianto (2013:85) *Human capital* sebagai kemampuan produktif seseorang. Oleh karena itu, Becker dalam Divianto (2013:85) mengemukakan bahwa investasi dalam pelatihan dan untuk meningkatkan *human capital* sangat penting sebagai suatu investasi dari bentuk-bentuk modal lainnya. *Skill*, pengalaman, dan pengetahuan memiliki nilai ekonomi bagi organisasi karena *Skill*, pengetahuan dan kesehatan tidak hanya menguntungkan bagi seorang individu namun juga akan meningkatkan sumber daya bagi organisasi sehingga meningkatkan produktivitas yang potensial. Seperti aset-aset lain pada umumnya, *human capital* memiliki nilai di dalam organisasi namun nilai *human capital* secara penuh dapat direalisasikan dengan kerja sama tiap-tiap individu.

Oleh karena itu, para pegawai termasuk Organisasi dapat menggunakan pengelolaan sumber daya manusia dengan berbagai cara untuk meningkatkan *human capital*-nya. Organisasi dapat "membeli" *human capital* secara internal (misal dengan menawarkan pelatihan dan kesempatan pengembangan secara ekstensif), dalam *human capital theory* faktor-faktor kontekstual seperti pengetahuan, ide, teknologi dan kemampuan penting karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga alternatif untuk menggunakan pengelolaan SDM untuk meningkatkan nilai *human capital* organisasi dan nilai *return* yang diantisipasi, seperti pencapaian produktivitas dalam kinerja seorang pegawai.

Christa (2013:4) berpendapat peran *human capital* dalam penciptaan kekayaan intelektual sangat strategis, karena hanya *human capital* (SDM) yang dapat menciptakan pengetahuan dan sekaligus memiliki pengetahuan. Sedangkan pengetahuan itu sendiri merupakan unsur terpenting

dalam proses penciptaan nilai organisasi/perusahaan, sehingga penciptaan nilai perusahaan sangat dipengaruhi oleh modal manusia.

Mangkunegara (2005:114) Menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Retnowulan (2017:105) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan *Human Capital* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Doddy Wahyu Triatmaja (2016) adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *human capital* terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *human capital* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja pegawai merupakan cermin dari perasaan positif atau negatif pegawai terhadap kemampuan kinerja untuk memperbaiki dan meningkatkan tingkat perasaan positif sekaligus mengurangi perasaan negatif antar pegawai. Hal ini akan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku pegawai khususnya terhadap kinerja dalam organisasi (Mohammad *et al.*, 2011:18).

Vroom (1999:116) menyatakan bila dalam pekerjaannya pegawai memiliki keyakinan bahwa dengan mendapatkan hasil yang baik sesuai atau bahkan lebih dari yang diharapkan akan mendapat memberikan rasa puas pada diri pegawai, maka pegawai akan bekerja keras untuk organisasi. Sloat (1999) dalam (Rambe, 2015:15) mengemukakan bahwa pegawai cenderung akan melakukan tindakan yang melampaui tanggung jawab kerja mereka diluar deskripsi pekerjaan mereka apabila mereka puas dengan pekerjaannya, menerima perilaku yang sportif dan penuh perhatian dari pengawas, juga percaya bahwa mereka diperlakukan adil oleh organisasi dimana mereka bekerja.

Menurut (Robbins, 2008:251) Menyebutkan mengenai beberapa faktor yang saling berkaitan di antaranya kepemimpinan, motivasi, kemampuan, dimana faktor-faktor tersebut akan berinteraksi menjadi satu fungsi kinerja pada pegawai, bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan adanya kepuasan kerja dari pegawai. Kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Pegawai yang puas akan segala aspek yang diterimanya di dalam organisasi akan selalu berupaya memaksimalkan kinerjanya bahkan cenderung melakukan pekerjaan sukarela yaitu pekerjaan yang berada diluar deskripsi kerja pegawai yang bersangkutan. Seperti pula di kemukakan Luthans (1995:145) yang berpendapat bahwa ketika pegawai merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka pegawai tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin di luar tugasnya.

Mathis dan Jackson (2006:78) Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk. Kuantitas *Output*, Kualitas *Output*, Ketepatan waktu, Kehadiran ditempat kerja dan Kemampuan bekerja sama.

Kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai dalam organisasi. Hasil penelitian oleh Basri (2018:45) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Penempatan Pegawai berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa ketika seorang pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan membuat kinerja pegawai yang bersangkutan akan mengalami peningkatan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Human Capital dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Human capital berjalan dengan baik dan kepuasan kerja yang baik maka kenyamanan dalam bekerja akan timbul dan meningkatkan kinerja pada masing-masing pegawai sehingga apa yang diharapkan bersama bisa tercapai sesuai dengan tujuan organisasi. Agar dapat menumbuhkan tingkat *human capital* dan kepuasan kerja pegawai maka diperlukan peranan pegawai dalam mengelolah kinerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, *human capital* memberikan informasi yang diinginkan oleh pegawai secara tepat dan efektif, sehingga pegawai merasa puas akan kinerja yang dikerjakan. Keberhasilan sebuah organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sangat tergantung dari mutu kinerja pegawainya dengan *human capital* dan kepuasan kerja yang memadai. Hal ini akan memberikan pengaruh positif *human capital* dan kepuasan

kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel *human capital* dan kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan dan sikap seorang pegawai terhadap segala aspek yang diterima di dalam organisasi tempatnya bekerja. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki semangat kerja yang tinggi dan senantiasa memberikan kontribusi kerja yang tinggi bagi tercapainya tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi memiliki kemungkinan yang kecil untuk keluar dari organisasi kerjanya. Bahkan sebaliknya, kepuasan kerja menimbulkan sikap loyalitas yang tinggi di dalam diri pegawai. Tentu saja hal ini tidak bisa lepas dari segala bentuk *rewards* dan *feedback* yang diberikan organisasi pada pegawai. Seperti pula yang dikemukakan Luthans (1995:145) ketika pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka ia akan *commit* pada organisasinya.

Menurut Hasibuan (2009:160) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan di atas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Shah *et al.*, (2012) dalam Paradipta (2013:345) menemukan adanya hubungan yang kuat antara *human capital* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, bahwa pegawai dengan kemampuan/skil dalam pekerjaan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian oleh Mersi dan Koeshartono (2013:4) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *Human Capital* dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate.

Hipotesis

Berdasarkan landasan teori, penelitian terdahulu, dan kerangka pikir di atas maka, adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. *Human Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate.
3. *Human Capital* dan Kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup di Kota Ternate. Dengan pertimbangan kemampuan peneliti dalam penelitian sehingga akan mempermudah dalam memperoleh data dan informasi yang diperlukan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2018 sampai dengan bulan Mei 2018.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian Menurut Sugiyono (2008:72) bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate dengan jumlah sebanyak 69 orang. Dikarenakan jumlah populasi yang lebih dari 100 orang maka Menurut Arikunto (2010:120) bahwa apabila subjek penelitian kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya. Tetapi jika lebih dari 100, maka dapat diambil 5% sampai dengan 35% dari populasi yang ada. Oleh karena itu jumlah sampel yang diambil sebanyak 69 orang, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghazali (2013:96) Analisis regresi berganda adalah alat untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terkait. Adapun

tahapan analisis regresi berganda yaitu mencari persamaan regresi berganda. Rumus persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$$

Uji Hipotesis

Pengujian ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2013:98-99). Pengujian dilakukan dengan menggunakan level signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Penjelasan Ghozali (2013:98) Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat". Pengujian dilakukan dengan menggunakan level signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi $f > 0,05$ atau koefisien hitung signifikan pada taraf lebih dari 5% maka hipotesis diterima.
2. Jika nilai nilai signifikansi $f < 0,05$ atau koefisien hitung signifikan pada taraf kurang dari 5% maka hipotesis ditolak.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel di ukur, sehingga penelitian dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut :

1. *Human Capital*: *Human capital* adalah nilai ekonomi dari Sumber Daya Manusia yang terkait dengan pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya, sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan organisasi (Schermerhorn, 2005:33).
2. Kepuasan Kerja: Kepuasan kerja (*job satisfaction*) menunjukkan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut (Robbins, 2003:168).
3. Kinerja Pegawai: Kinerja pegawai adalah merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Mathis, 2006:378).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara *Human Capital* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate. Dengan pengolahan SPSS, maka di dapat hasil regresi pada tabel 4.1 berikut:

TABEL 4.1				
Tabel 4.11. Analisis Regresi Linear Berganda				
Variabel Penelitian	Regresi Berganda			Sig.t (P)
	Koefisien Regresi (B)	Std. Error	t-hitung	
Konstanta	0.079	2.765	0.29	0.977
X1	0.858	0.099	8.634	0.000
X2	0.123	0.039	3.131	0.003
Multiple R	0.758			
R Square	0.574			
Adj, R Square	0.562			
F Hitung	44.550			
Sig	0.000			

Sumber : Data diolah, (2018)

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada Tabel 4.8 di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.079 + 0.858 (X1) + 0.123 (X2) + e$$

Dari Persamaan regresi linier berganda di atas maka:

1. Nilai konstanta sebesar 0.079 berarti bahwa jika *Human Capital* dan kepuasan kerja sama dengan nol, maka kinerja adalah sebesar 0.079.
2. Koefisien regresi *Human Capital* sebesar 0.858 menandakan bahwa *Human Capital* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup di Kota Ternate, maka dapat disimpulkan bahwa jika *Human Capital* meningkat 1 satuan maka Kinerja pegawai akan berubah sebesar 0.858 dengan asumsi variabel - variabel independen lainnya konstan.
3. Koefisien regresi Kepuasan kerja sebesar 0.123 menandakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup di Kota Ternate, maka dapat disimpulkan bahwa jika kepuasan kerja meningkat 1 satuan maka kinerja akan berubah sebesar 0.123 dengan asumsi variabel - variabel independen lainnya konstan.
4. Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa variabel yang memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja pegawai (Y) adalah variabel *Human Capital* sebesar 0.858

Dari tabel di atas terlihat bahwa besarnya koefisien ditentukan atau R^2 (R Square) terkoreksi sebesar 0.574 yang menunjukkan 57.4% perubahan kinerja pegawai oleh variabel independent yang terdiri atas *Human Capital* (X1) dan Kepuasan Kerja (X2). Sedangkan sisanya 47.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Nilai koefisien korelasi (R) dihasilkan sebesar 0.758, hal ini memberikan arti bahwa secara bersama-sama keseluruhan variabel bebas mempunyai keeratan hubungan dengan variabel terikat yakni kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien korelasi atau nilai R yakni sebesar 0.758.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Statistik t)

Dalam penelitian ini menggunakan uji t, untuk menguji variabel bebas secara satu persatu ada atau tidaknya pengaruh terhadap variabel terikat (Y).

TABEL 4.2				
Tabel 4.12. Uji Parsial (t)				
	Variabel	B	t hitung	Sing t
	X1	0.858	8.634	0.000
	X2	0.123	3.131	0.003

Sumber: Data diolah SPSS, (2018)

Uji t dilakukan untuk mengetahui hubungan dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian persial menggunakan signifikansi 5% atau (0,05) kerana dinilai cukup memadai dalam perbandingan antar variabel - variabel berdasarkan Jika $p\text{-value} < 0,05$ maka H_0 diterima, Jika $p\text{-value} < 0,05$ maka H_0 diterima Hasil dari model statistik secara persial yang dapat dilihat pada Tabel 4.12 untuk variabel bebas *Human Capital*, berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai, hal dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima.

Untuk variabel bebas Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima.

Uji Simultan (Statistik F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel *Human Capital* dan Kepuasan Kerja secara bersamaan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) yaitu dengan cara membandingkan hasil nilai signifikansi, dimana jika nilai $\alpha < 0,05$ maka dinyatakan signifikan dan sebaliknya jika nilai $\alpha > 0,05$ maka dinyatakan tidak signifikan. Berdasarkan pada Tabel 4.13 dari dua variabel independen yang di analisis yaitu Human Capital dan Kepuasan Kerja secara simultan (Uji-F) menunjukkan nilai Signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya pada dasarnya merupakan upaya untuk memecahkan masalah yang telah diidentifikasi dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan statistik sehubungan dengan hal tersebut. Maka perlu dilakukan interpretasi terhadap hasil-hasil statistik dalam bentuk terhadap permasalahan yang diteliti.

Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Pegawai

Human capital merupakan pengetahuan, keterampilan seseorang yang di ukur oleh manusia, untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan atau organisasi, dan akan meningkat jika organisasi mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai.

Hasil penelitian yang menggunakan pengujian regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan taraf 0.000 antara *Human Capital* terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai sebesar 0.858 artinya *human capital* memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Schermerhorn (2005:33) bahwa *Human capital* adalah nilai ekonomi dari Sumber Daya Manusia yang terkait dengan pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya, sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam kemampuan untuk melaksanakan tugas yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate, karena pegawai dituntut untuk mampu berinovasi dalam penerapan ide-ide baru pegawai dalam menjalankan tugas.

Seperti yang dikemukakan oleh Nalbantian, dalam Armstrong (2006:5) mendefinisikan bahwa *human capital* sebagai Persediaan dari kumpulan pengetahuan, keterampilan, kreativitas dan atribut pekerja lainnya dan berpendapat bahwa *human capital* juga mencakup memberi nilai pada setiap atribut ini serta menggunakan pengetahuan secara efektif untuk mengelola organisasi. Sehingga mempengaruhi kinerja dan mampu untuk meningkatkan pengetahuan pegawai yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *human capital* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate. Dari hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel *human capital* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate. Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate dapat memberikan kontribusinya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, yang meliputi: Inovasi, keterampilan (*skills*), *creativity*, pengalaman (*Life experience*), pengetahuan (*knowledge*), dan sikap sebagai indikator *human capital*, maka akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan kerangka teori *human capital*, peneliti mengambil lima indikator yakni inovasi, keterampilan, *creativity*, pengalaman, pengetahuan. Dari data yang diperoleh dalam penyebaran kuesioner yang dilakukan seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate. Maka dapat diketahui enam pernyataan dari kelima indikator *human capital* tersebut masing-masing memiliki nilai rata-rata yang tinggi. Hal ini diartikan bahwa jika *human capital* baik dalam arti bahwa pegawai selalu memberikan hasil terbaik dalam melaksanakan tugas yang diberikan, memberi respon baik kepada masyarakat, mematuhi aturan- aturan yang berlaku, memberikan pelayanan yang baik dan ramah, bersedia melayani keluhan masyarakat serta mengerjakan tugas sesuai dengan

kemampuan maka kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate akan mengalami peningkatan.

Secara empirik penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya Swastari (2013) Pengujian hipotesis menyatakan bahwa *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Retnowulan (2017) yang membuktikan bahwa *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sama halnya dengan penelitian Kasmawati (2017) yang membuktikan bahwa *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini yang dilakukan oleh Doddy Wahyu Triatmaja (2016) dengan judul pengaruh *human capital* terhadap kinerja pada karyawan unit simpan pinjam koperasi serba usaha yang ditemukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *human capital* terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan dan sikap seorang pegawai terhadap segala aspek yang diterimanya dalam pekerjaan. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki semangat kerja yang tinggi dan senantiasa memberikan kontribusi kerja yang tinggi bagi tercapainya tujuan organisasi. Seperti yang dikemukakan Luthans (2006:145) ketika pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka ia akan *commit* pada kinerja organisasinya. Ini juga dibuktikan dari hasil analisis data pada hipotesis dalam penelitian ini.

Hipotesis pada penelitian membuktikan dengan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikan 0.003 terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate, nilai 0.123 dalam hal ini kepuasan kerja memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat dikemukakan oleh Greenberg dan Baron (2007:45) bahwa Kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang

dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya. Realitanya banyak dijumpai pegawai yang kurang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya, ketidakpuasan dalam bekerja merupakan persoalan yang harus di tangani secara serius oleh pihak instansi.

Hal ini searah seperti yang ditemukan oleh Pradipta (2013:345) yang menemukan adanya hubungan yang kuat antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang menyatakan bahwa pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai kinerja yang tinggi terhadap organisasi. Di dukung pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Basri (2018) yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan penempatan pegawai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Human Capital dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji F yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel *Human Capital* dan Kepuasan Kerja secara bersamaan terhadap Kinerja Pegawai, diketahui bahwa nilai R square (R^2) sebesar 0.574, yang berarti secara bersama-sama *Human Capital* dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar atau 0.574 atau 55.3% dan sisanya 57.4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti atau digunakan dalam penelitian ini. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berarti bahwa secara bersama-sama *Human Capital* dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel kinerja pegawai di pengaruhi oleh variabel *Human Capital* dan Kepuasan Kerja. Hal ini berarti apabila kinerja pegawai akan di tingkatkan maka *human capital* dan kepuasan kerja secara bersama perlu diperhatikan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai yang baik maka kinerja seorang pegawai harus diperhatikan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penulisan, dan hasil penelitian dengan pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. *Human Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate, dalam penerapan *Human Capital* yang baik, maka akan semakin tinggi

tingkat kinerja pegawai. Sebaliknya semakin rendah *human capital* maka semakin rendah pula tingkat kinerja pegawai.

2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate yang berarti bahwa semakin baik kepuasan kerja yang diberikan maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan pegawai. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja yang diberikan maka semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja pegawai.
3. *Human capital* dan Kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate. Bahwa semakin tinggi kinerja pegawai dan semakin baik kualitas kerja seorang pegawai, maka akan semakin tinggi pula tingkat *human capital* dan kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas maka saran-saran yang diberikan adalah :

1. Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate perlu diperhatikan kepuasan kerja seorang pegawai dalam pekerjaannya. Karena sebagian pegawai merasa kurang puas atas promosi pekerjaan, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, supervisi, dan terutama dalam pembayaran gaji yang diberikan kepada mereka seringkali dibayarkan tidak tepat waktu (mengalami keterlambatan) sehingga banyak pegawai yang kurang bergairah dalam mengerjakan pekerjaannya secara maksimal. Hal ini sebagian pegawai memiliki *human capital* yang baik seperti pengetahuan, *Skill*, ide, inovasi dan kemampuan pegawai dalam pekerjaan.
2. Sebagai kontribusi untuk lebih memperhatikan *human capital* dan kepuasan kerja sehingga dapat memberikan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap kinerja.

Selain itu kedepannya Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate dapat meningkatkan kinerja pegawai yang menghasilkan kinerja yang optimal dari seorang Pegawai Negeri Sipil, harus ada perhatian dan pengelolaan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Agar kedepannya kinerja pegawai dapat meningkat sejalan dengan apa yang diharapkan, dan sehingga mampu melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan.

Bagi peneliti lain yang ingin mengembangkan penelitian variabel lain yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai. penelitian dengan masalah yang sama agar dapat menyempurnakan segala kekurangan-kekurangan yang terdapat dalam penelitian ini serta dapat menambahkan variabel-variabel bebas yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Said, 2016. Pengaruh Dimensi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol.4. No. 3.
- Arikunto, S., 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta.
- Artadi, Furqon, Febri., 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari. Skripsi *Universitas Negeri Yogyakarta*. (Dipublikasi).
- Akbar, Rizky, Dimas, 2014. Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*. Vol.2. No.1.
- Armstrong, Michael., 2006. *Handbook of Human Resource Management Practice*. Oxford University Press, New York.
- As, ad, Moh.. 2004. *Psikologi Industri*. Seri Sumber Daya Manusia. Penerbit: Yogyakarta, Liberty.
- Basri, 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.6. No.1.

- Bustari, Muchtar, 2014. Pengaruh *Human Capital*, *Relational Capital* dan *Organizational Capital* Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Sumatera Barat). *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*. Vol.4. No.7.
- Christa, Usup Riassy, 2013. Peran *Human Capital* dan *Structural Capital* dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi (Suatu Kajian Konseptual). *Jurnal Sains Manajemen Universitas Parahyangan* Vol.1. No.1.
- Dharmaningsih, 2017. Pengaruh sistem informasi akuntansi (sia), *human capital*, dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi pada satuan kerja perangkat daerah (SKPD) dinas di kabupaten buleleng. *Jurnal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi*. Vol.7. No.1.
- Divianto, 2013. Pengaruh Faktor-Faktor *Intelectual Capital* (*Human Capital*, *Structural Capital* dan *Customer Capital*) Terhadap *Business Performance* (Survey Pada Perusahaan Swasta Di Palembang). *Jurnal Ilmiah orasi bisnis edisi ke-iv. November. Hal 85*.
- Faturachman, Rovi, 2013. *Human Capital* Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Eltis, David, Frank D. Lewis, and Kennethl Sokoloff, 2009. *Human Capital and Institutions: A Long Run View*. New York: Cambridge University Press.
- Fatwa, Tentama, 2015. Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Undip*. Vol.14 No.1.
- Fitz-enz, J., 200). *The ROI of Human Capital: Measuring the Economic Value Added of Employee Performance*, AMA-COM. New York : American Management Association.
- George, J. M. and Jones, G. R. (2007). *Essentials of Managing Organizational Behavior*, 4th ed. New Jersey : Upper Saddle River.
- Ghozali, I., 2013. "Aplikasi Analisis MultiVariate dengan Program SPSS". Badan Penerbit Univesitas Diponegoro. Semarang.
- Greenberg, J. & Baron, R.A., 2002. *Behavior in organization: understanding and managing the human side of work* (6th ed), Saddle River, NJ: Printice hall.
- Handoko, T. Hani., 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hasan, Erna., 2017. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Askes (Persero) Cabang Ternate. Skripsi *FE Universitas Khairun Ternate*. (Tidak dipublikasikan).
- Hasibuan, M.S.P., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi- Cetakan ketiga belas ed. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P., 2003. *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara. Herzberg F, B Mausner, BB
- Snyderman, 2000. *The Motivations to Work*. Ed. ke-11. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Hutapea, P. dan Thoha, N., 2008. *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasu Penerapan, untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta : Gramedia.

- Ilahi, Mukzam, Arik, Prasetya, 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.44. No.1.*
- Kasmawati, Yuni, 2017. *Human Capital dan Kinerja Karyawan. Journal of Applied Business and Economics Vol.3. No. 4 (Jun 2017) 265-280.*
- Lianta, Wariani, 2014. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Ternate. (Tidak dipublikasikan). *Universitas Khairun Ternate.*
- Luthans, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi* (Terjemahan) Edisi Sepuluh. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Luthans, F. 1995. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill. New York.
- Muafi. 2013. Pengaruh *strategic human capital* terhadap kinerja *Entrepreneurship* pada organisasi sector publik.
- Mangkunegara, 2004. *Seri ilmu sumber daya manusia psikologi industri*. Edisi Keempat. Cetakan kesembilan. Yogyakarta: Liberty.
- . 2006. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. dan Jackson J.H., 2006. *Human Resource Management*, Jakarta: Salemba Empat.
- Mayo, A., 2000. *The Role of Employee Development in The Growth of Intellectual Capital, Personal Review*.
- Mohammad, 2011. *Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviour: An Empirical Study at Higher Learning Institution. Journal Asian academy of Manajement Vol.16. No.2.*
- Mersi dan Koeshartono, 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada PT. Sinar Sosro Yogyakarta)”. *Jurnal Ilmu Manajemen. Vol.12. No.6.*
- Nalbantian, M., Tekiner, Zafer., dan Gurun, H. 2005. An experimental study for the effect of different clearances on burr, smooth-sheared and blanking force on aluminium sheet metal, *Journal of Materials and Design, Gazi University. Vol.10. No.5.*
- Nelliawati, Komara, 2001. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (pns) di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship Vol.8. No.2.*
- Ningkiswari, Wulandari, 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 5 No.2*
- Ongkorahardjo, Susanto, dan D. Rachmawati, 2008. Analisis Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan, Vol.10. No.1. Hal.11-21.*
- . 2004. *"Intellectual Capital dan Kinerja Bisnis: Studi Empiris pada Industri di Indonesia"*, Seminar Internasional Management and Research Conference, Sanur Beach Bali Hotel, FE-Universitas Indonesia.
- Paramitadewi, Kadek, Ferrania, 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap, Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud. Vol.6. No.6.*
- Pradiptha, Anja Raksa, 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dengan Mediasi Komitmen *Organizational. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol.5. No.6.*

- Puji Dwi Martina, Ongkorahardjo., 2008. "Analisis Pngaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja Prusahaan (Studi Empiris pada Akuntan Publik di Indonesia)". *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuanga*. Vol.12. No.5
- Purwaningsih, Cahyani Dewi, 2015. Pengaruh Fasilitas Perpustakaan Dan Pelayanan Perpustakaan Terhadap Minat Membaca Siswa Kelas Xi Di Perpustakaan SMK N 1 Kendal.
- Rambe, Yan Adelaila, 2015. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan Harian Waspada Skrpsi. Universitas Sumatera Utara (Medan).
- Retnowulan, Julia, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan *Human Capital* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Barkah Jaya Mandiri. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. Vol. XVII. No.1.
- Riftiasari, Dinar, 2016. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Baja. *Jurnal Ilmu Manajemen Keuangan*. Vol. xiv No.2 .
- Riduwan, 2002. *Skala Pengukuran Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S.P., 2008. *Perilaku Organisasi (Organization Behavior)*. Edisi keduabelas ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Timothy A. Judge., 2008. *Organizational Behavior*, 13th edition. Pearson Printice Hall, New Jersey.
- . 2006. *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*. Jakarta: Arcan.
- . 2003. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT.Prenhalindo
- . 1996. *Organizational Behavior: Concept, Controversies, and Applications, 6th Edition*. New Jersey: Englewood Cliffs, Prentice Hall International
- . 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sapila, 2013. Pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja pada kepuasan kerja pegawai Balai Wilayah Sungai Bali Penida. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 4. No.2.
- Sawarjuwono, T. Kadir, P. A., 2003. "*Intellectual Capital: Perlakuan, Pengukuran, dan Pelaporan (Sebuah Library Research)*". *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* Vol.5. No.1. Mei: 35-57.
- Setiaji, Bambang, 2004. *Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*. Surakarta: Program Pascasarjana UMS.
- Schermerhon, 2005. *Management, 8th edition*. John Wiley & Sons, Inc, USA Siagian, S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ed.1,Cet.24 Jakarta : Bumi Aksara.
- Solimun, 2010. *Analisis Multivariat Pemodelan Struktural Metode Partial Least Square- PLS*. Penerbit CV. Citra: Malang.
- Stewart, Thomas A. 1998. *Intelectuall Capital The New Wealth of organizations*. Nicholas Brealey Publishing London.
- Sudjana, 2006. *Metode Statistik*. Jakarta:Rineka Cipta
- Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset dan Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu
- Sugiyono. 2008. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

- Suliyanto. 2005. *Metode Riset Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Supriatna, Nono. 2014. Pengaruh *human capital* terhadap kinerja auditor pada KAP yang ada di bandung. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*. Vol.2. No.1
- Sukestiyarno. 2008. *Olah Data Penelitian dengan SPSS*, Semarang: Lembaga Penelitian UNNES.
- Swastari, Dian. 2013. Analisis Penerapan *Human Capital Management* Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Telkomsel Branch Purwokerto. *Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro Semarang, Jurnal Ilmu Manajemen Vol.2. No.5*.
- Thoha, Miftah, 2008. *Pembinaan Organisasi: Proses Diagnosa & Intervensi*, Cetakan III. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Tirta, Komara, Nelliawati., Euis, 2014. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship*. Vol.8. No.2.
- Tjiptono, Fandi. 2005. *Service, Quality, and Satisfaction*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Triatmaja, Wahyu, Doddy, 2016. Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja pada Karyawan Unit Simpan Pinjam Koperasi Serba Usaha (KSU) Mekar Surya Karanganyar. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*. Vol. 29, No.4.
- Tuhumena, H.A.B., 2004. Hubungan antara kondisi kerja dengan kepuasan kerja karyawan bagian produksi. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.2. No.4.
- Vroom Victor H., 1999. *Work and Motivation*. Jhon Wiley and Sms Inc. New.
- York. Wexley, Kenneth N, Yukl, Gary A. 1997. *Organization Behaviour*, Fourth Edition, Ney York, McGraw-Hill Book Company.