
Pengaruh Motivasi Kerja, Human Capital dan Efektivitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Ni Made Tia Purnama Dewi⁽¹⁾

Made Dian Putri Agustina⁽²⁾

Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail: tiapurnama378@gmail.com

ABSTRACT

The outcomes of hypothesis testing reveal that work discipline significantly and positively influences the performance of employees at the Gadungan Village Office in Tabanan. Similarly, human capital also exhibits a significant positive partial effect on employee performance at the said office. Additionally, the physical work environment demonstrates a significant positive partial effect on employee performance at the Gadungan Village Office in Tabanan. Furthermore, when considered simultaneously, all three independent variables significantly contribute to enhancing the performance of employees at the Gadungan Village Office in Tabanan. Therefore, it is recommended that the office enhance employee performance through discipline training, strict supervision, and the development of a work culture that values values. Periodic compensation evaluations, the establishment of performance-based incentive programs, employee training and development, mentorship program establishment, clear action plan development, and the implementation of an effective monitoring and evaluation system are suggested. For further research, it is recommended to expand the sample, conduct research in different locations, and consider additional variables such as motivation and leadership for a deeper understanding of the factors influencing employee performance.

Keywords: *Work Motivation, Human Capital, Physical Work Environment, Employee Performance.*

ABSTRAK

Hasil pengujian hipotesis menegaskan bahwa Disiplin Kerja, Human Capital, dan Efektivitas Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Gadungan di Tabanan. Temuan ini menunjukkan bahwa masing-masing faktor tersebut memiliki dampak yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor tersebut, dan perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja di lingkungan tersebut. Adapun secara simultan ketiga variabel bebas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Gadungan di Tabanan. Oleh karena itu, disarankan agar kantor tersebut meningkatkan kinerja pegawai melalui pelatihan disiplin, pengawasan yang ketat, dan pengembangan budaya kerja yang menghargai nilai-nilai. evaluasi kompensasi berkala, pembangunan program insentif berbasis kinerja, pelatihan dan pengembangan pegawai, pembentukan program mentorship, penyusunan rencana tindakan yang jelas, dan penerapan sistem monitoring dan evaluasi yang efektif. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas sampel, melakukan penelitian di lokasi yang berbeda, dan mempertimbangkan variabel tambahan seperti motivasi dan kepemimpinan untuk pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata kunci : *Motivasi Kerja, Human Capital, Efektifitas Kerja, Kinerja Pegawai*

Pendahuluan

Salah satu lembaga pemerintahan yang sukses atau tidaknya sangat bergantung pada kinerja pegawainya adalah kantor desa. Kantor desa berperan sebagai lembaga pemerintahan yang bertanggung jawab atas pengolahan data kependudukan. Proses pengolahan data kependudukan merupakan kegiatan utama yang dilakukan oleh pemerintah desa. Dalam menjalankan tugasnya, penting bagi kantor desa untuk melaksanakan pengolahan data dengan cepat, tepat, dan akurat. Hal ini diperlukan agar informasi yang dihasilkan dapat digunakan secara efektif dalam mendukung kebijakan dan program pembangunan serta pelayanan publik kepada masyarakat. Dengan demikian, kantor desa dapat memastikan bahwa data kependudukan yang dimiliki dapat menjadi landasan yang kuat dalam proses pengambilan keputusan dan perencanaan pembangunan di tingkat lokal. Berdasarkan fungsi penyelenggaraan tersebut, setiap kantor desa dituntut memiliki sumber daya manusia atau pegawai yang unggul guna dapat meningkatkan kinerja secara optimal sehingga tujuan dari kantor desa tersebut dapat tercapai. Penelitian ini dilaksanakan pada salah satu lembaga pemerintahan yaitu Kantor Desa Gadungan yang terletak di Desa Gadungan, Kecamatan Selemadeg Timur, Kabupaten Tabanan. Kantor Desa Gadungan merupakan pusat pelayanan yang menjadi sentral segala kegiatan yang ada di desa, baik itu dibidang pemerintahan, pemberdayaan, pembangunan ataupun pembinaan yang dilayani oleh sekumpulan pegawai.

Segala aktivitas perusahaan sangat bergantung pada keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang ada. Oleh karena itu, SDM menjadi faktor krusial yang menentukan kesuksesan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tanpa keberadaan SDM yang berkualitas, aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan secara optimal. Dengan demikian, SDM memiliki peran yang sangat penting dalam menunjang efisiensi dan produktivitas perusahaan serta mendorong pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan (Putra 2022). Sumber daya manusia sering disebut ujung tombak untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan memerlukan sumber daya manusia atau pegawai yang berkinerja tinggi sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Setiap perusahaan akan berupaya keras untuk memperoleh kinerja terbaik dari para pegawainya, dengan harapan bahwa tujuan perusahaan dapat tercapai. Seiring dengan semakin berkembangnya teknologi dan ilmu pengetahuan, manusia semakin dituntut untuk dapat lebih memberikan kontribusi sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

Fenomena menurunnya kinerja pegawai di Kantor Desa Gadungan di Tabanan

membawa dampak yang signifikan terhadap hasil kinerja kantor dalam melayani masyarakat, yang pada akhirnya menjadi kurang optimal. Setelah peneliti melakukan survey dan wawancara pada Kantor Desa Gadungan di Tabanan, didapat permasalahan mengenai kinerja pegawai dimana tidak tercapainya target program kerja secara tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Desa Gadungan di Tabanan belum maksimal.

Tabel 1 Data Pencapaian Program Kerja Kantor Desa Gadungan Tahun 2022

Bidang	Waktu	Target	Realisasi
Penyelenggaraan Pemerintahan Desa			
a. Tata praja pemerintah	12 Bulan	100%	60%
b. Penetapan peraturan di desa			
c. Pembinaan masalah pertanahan			
d. Pembinaan ketentraman dan ketertiban			
e. Melakukan upaya perlindungan masyarakat			
f. Administrasi kependudukan			
g. Penataan dan pengelolaan wilayah			
h. Penyusunan profil desa dan			
i. pencegahan dan penanggulangan bencana.			
Penyelenggaraan Pembangunan Desa			
a. Pembangun sarana dan prasarana	12 Bulan	100%	70%
b. Pembangunan bidang pendidikan dan pembangunan bidang kesehatan			
Pemberdayaan Masyarakat			
a. pelaksanaan sosialisasi dan motivasi masyarakat di bidang kebudayaan dan kesenian	12 Bulan	100%	70%
b. usaha peningkatan ekonomi masyarakat			
c. peningkatan partisipasi masyarakat dibidang politik			
d. kegiatan pemberdayaan dan kesejahteraan keluarga dan			
e. mengembangkan peran serta organisasi dibidangn kepemudaan, olahraga, dan karang taruna.			

Berdasarkan tersebut dapat dilihat capaian program kerja Kantor Desa Gadungan. Pada Bidang Penyelenggaraan Pemerintahan Desa program kerja terealisasi 60 persen. Hal ini dikarenakan kurangnya pengetahuan yang dimiliki pegawai untuk masalah pertanahan dan kurangnya pelatihan untuk penataan serta pengelolaan wilayah dan penyusunan profil desa. Pada Bidang Penyelenggaraan Pembangunan Desa terealisasi 70 persen dikarenakan tidak semua pegawai memiliki keterampilan atau pengetahuan di bidang pembangunan pendidikan dan kesehatan. Pada Bidang Pemberdayaan Masyarakat terealisasi 70 persen dikarenakan pelaksanaan sosialisasi di bidang kebudayaan dan keterampilan belum terlaksana karena tidak adanya dorongan dari kepala desa untuk melaksanakan sosialisasi tersebut, dan juga tidak terlaksananya pengembangan kepemudaan, olahraga dan karang taruna di desa sesuai dengan waktu yang ditentukan. Ketiga program tersebut tidak ada yang mencapai target 100 persen, hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Desa Gadungan masih kurang maksimal.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok individu dalam suatu perusahaan, yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka, dalam upaya mencapai tujuan organisasi, dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan nilai-nilai moral dan etika (Afandi, 2018). Menurut (Busro 2020) kinerja merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para pegawai dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban. Menurut (Abdullah 2014: 3) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Evaluasi kinerja merupakan faktor kunci dalam pengembangan organisasi secara efektif dan efisien. Hal ini disebabkan oleh implementasi kebijakan atau program yang lebih baik yang ditujukan untuk pengelolaan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi (Erawati, 2017). Menurut (Sinaga 2020) kinerja adalah hasil dari pekerjaan atau aktivitas individu dalam suatu organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, dengan tujuan mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam periode waktu tertentu.

Agar dapat berkembang pegawai perlu memiliki dan menumbuhkan motivasi dalam bekerja yang datang dari luar maupun dari dalam diri pegawai itu sendiri sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. (Hafidzi Dkk 2019) menyatakan bahwa motivasi merupakan pemberi tenaga penggerak yang menimbulkan semangat bekerja sehingga dapat bekerjasama, bekerja secara efektif dan berintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai tujuan. Menurut (Sunarsi 2019), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang menyebabkan individu mencapai suatu hal tertentu sesuai dengan tujuan individu yang berasal dari dalam dirinya sendiri dan bukan dari dorongan orang lain. Motivasi merupakan suatu keinginan yang timbul dari dalam diri seorang individu karena menimbulkan semangat dan menuntut mereka untuk melakukan aktivitas dengan penuh keikhlasan, kegembiraan dan kejujuran sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukannya dapat mencapai hasil yang optimal dan berkualitas (Afandi, 2018).

Dari hasil observasi, salah satu fenomena yang menyebabkan kinerja pegawai menurun pada Kantor Desa Gadungan yaitu adanya ketidak seimbangan antara beban kerja dan upah yang diterima oleh pegawai. Hal tersebut mengakibatkan tidak adanya motivasi kerja bagi pegawai. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat menjadi motivasi bagi beberapa pegawai. Mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan giat ketika

mereka merasa bahwa upaya mereka dihargai oleh perusahaan, terutama jika kompensasi yang diterima semakin tinggi.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2019, kepala desa, sekretaris desa, dan perangkat desa lain memiliki hak atas penghasilan tetap yang dianggarkan dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) yang bersumber dari Anggaran Dana Desa (ADD). Bupati atau wali kota memiliki wewenang untuk menentukan nilai gaji bagi kepala desa, sekretaris desa, dan perangkat desa lainnya. Dalam hal ini, disebutkan bahwa: Penghasilan tetap atau gaji kepala desa minimal adalah Rp2.426.640 atau setara dengan 120 persen dari jumlah pendapatan Pegawai Negeri Sipil golongan II/A atau B. Pendapatan tetap sekretaris desa minimal adalah Rp2.224.420 atau setara dengan 100 persen gaji pokok Pegawai Negeri Sipil golongan II/A atau B.

Dengan demikian, kompensasi yang diberikan kepada kepala desa, sekretaris desa, dan perangkat desa lainnya dapat menjadi faktor motivasi bagi mereka untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi yang lebih tinggi.

Tabel 2 Gaji Pegawai Pada Kantor Desa Gadungan

Jabatan	Jumlah Gaji
Kepala Desa	Rp.2.500.000
Sekretaris Desa	Rp.2.200.000
Kepala Seksi	Rp.2.200.000
Kaur Desa	Rp.2.200.000
Kawil	Rp.2.100.000
Badan Permusyawaratan Desa	Rp.1.000.000
Bumdes	Rp.1.000.000
Penyuluh Bahasa Bali	—
Lembaga Kemasyarakatan Desa	Rp.450.000
Kader PKK	Rp.100.000

Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel, terlihat bahwa mayoritas pegawai Kantor Desa Gadungan menerima gaji yang memenuhi standar yang telah ditetapkan. Namun, ditemukan beberapa pegawai yang menerima gaji di bawah standar. Sebagai contoh, Kepala Desa menerima gaji sebesar Rp. 2.500.000, yang memenuhi standar yang ditetapkan. Namun, Sekretaris Desa, Kepala Seksi, dan Kaur Desa masing-masing menerima gaji di bawah standar dengan masing-masing jumlah Rp. 2.200.000. Selain itu, Kawil menerima gaji sebesar Rp. 2.100.000, juga di bawah standar yang ditetapkan. Selanjutnya, Badan Permusyawaratan Desa dan Bumdes menerima gaji di bawah standar, masing-masing sebesar Rp. 1.000.000 dan Rp. 1.500.000. Penyuluh Bahasa Bali tidak menerima gaji dari Kantor Desa sama sekali. Sedangkan, Lembaga Kemasyarakatan Desa dan Kader PKK menerima gaji di bawah standar, yaitu sebesar Rp. 450.000 dan Rp. 100.000. Hal ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara gaji yang diterima oleh

beberapa pegawai dengan standar yang telah ditetapkan oleh peraturan yang berlaku.

Ketidakseimbangan antara beban kerja dan upah bagi para pegawai telah memberikan dampak signifikan terhadap motivasi dan kinerja mereka. Jika imbalan yang diterima tidak memadai, hal ini dapat merugikan motivasi kerja pegawai, menciptakan rasa tidak puas, dan menghambat kinerja optimal. Dampak dari ketidaksesuaian antara gaji yang diterima oleh beberapa pegawai dengan standar yang telah ditetapkan juga tercermin dalam hubungan antarpegawai di lingkungan kerja. Beban kerja yang tidak seimbang dengan imbalan yang diterima dapat mengurangi motivasi pegawai untuk berinteraksi dan berhubungan dengan rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kurang sehat. Fenomena ini juga merusak kebutuhan pertumbuhan pegawai, di mana beban kerja yang tidak seimbang dengan imbalan membuat pegawai merasa tidak dihargai dan memiliki sedikit kesempatan untuk pengaruh kreatif dan produktif, sehingga dapat menghambat motivasi untuk mencapai pertumbuhan pribadi atau profesional. Oleh karena itu, penyeimbangan beban kerja dan pemberian imbalan yang sesuai menjadi krusial untuk meningkatkan motivasi dan kinerja para pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Wulandari, dkk 2020) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan (Ma'ruf 2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan yang sejalan juga terlihat dalam penelitian lain yang dilakukan (Safiih, 2021), yang menemukan adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Penelitian (Isnawati, 2022) juga menegaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dari rangkaian penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan dalam berbagai konteks organisasi.

H₁ : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Gadungan

Menurunnya kinerja pegawai di Kantor Desa Gadungan dapat disebabkan oleh kurangnya pelatihan dan keterampilan yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugasnya, sehingga menyebabkan pencapaian program kerja tidak mencapai target yang ditetapkan. Hal ini terkait dengan kekurangan modal manusia atau human capital. Human capital merujuk pada modal yang dimiliki oleh manusia, seperti pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan keterampilan, yang menjadikan individu atau pegawai sebagai aset atau modal bagi perusahaan. Menurut (Sugiantini, 2022) *Human capital* adalah gabungan dari

pengetahuan, keterampilan, inovasi, dan kemampuan individu dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat menciptakan nilai yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. (Muzakki, 2020) *Human capital* merupakan faktor penting dalam proses produksi karena sumber daya manusia merupakan aset penting suatu perusahaan untuk meningkatkan efisiensi operasional. Menurut (Dahlan, 2018) *Human capital* merujuk pada segala hal yang terkait dengan manusia, termasuk tenaga kerja, kecerdasan, pengetahuan, dan pengalaman yang dimiliki oleh individu. (Ekawati & Soleha 2017) dari kualitas dan kapasitas yang terdapat pada sumber daya manusia, nantinya dapat menentukan bagaimana hasil dari kinerja anggota atau pegawai kedepannya..

Bredasarkan hasil wawancara langsung dalam setahun terakhir, dapat diamati bahwa hanya beberapa pegawai yang mendapatkan pelatihan kerja, seperti Kasi Pelayanan yang menerima pelatihan Sanitasi UMKM, Kaur Tata Usaha, Kasi Pelayanan, Kawil, dan Badan Permusyawaratan Desa yang mendapatkan pelatihan mengenai Peningkatan Kapasitas Desa. Walau ada upaya pelatihan, namun pegawai menganggap bahwa hal ini belum mencukupi untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Kurangnya pelatihan kerja pada pegawai akan berdampak terhadap penurunan aspek *human capital* yaitu pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan keterampilan menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang tidak mendapatkan pelatihan yang memadai akan mengalami keterbatasan dalam pemahaman, pembelajaran, dan pengalaman terkait tugas-tugas mereka. Kurangnya pengetahuan dapat menghambat kemampuan pegawai untuk memahami perubahan, mengikuti perkembangan terkini, dan menjalankan tugas-tugasnya secara efektif. Kemudian pelatihan yang kurang dapat berdampak negatif pada keahlian pegawai, terutama dalam melakukan tugas-tugas yang bersifat spesifik. Keterbatasan dalam keahlian dapat menghambat kemampuan pegawai untuk memberikan kontribusi yang optimal dalam pekerjaan mereka. Kurangnya pelatihan juga dapat mempengaruhi kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, baik secara mental maupun fisik.

Kemampuan yang terbatas dapat berdampak pada produktivitas dan efisiensi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas sehari-hari. Pelatihan yang tidak memadai juga dapat berdampak pada keterampilan pegawai dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan mereka secara tepat dan cepat. Keterampilan yang kurang dapat memperlambat proses kerja dan menghambat pencapaian hasil yang diinginkan. Dengan demikian, dampak kurangnya pelatihan dan keterampilan dapat menciptakan celah dalam human

capital, yang pada gilirannya dapat menghambat kinerja keseluruhan Kantor Desa Gadungan. Penelitian dari (Hermawan 2020) menyatakan bahwa human capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Frimayasa & Lawu, 2020) menyatakan bahwa human capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang sama juga didapat dari penelitian yang dilakukan oleh (Haris 2015) dan (Alfin 2022) yang menyatakan bahwa human capital berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₂ : *Human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Gadungan

Selain fenomena tersebut, pada Kantor Desa Gadungan di Tabanan efektivitas atau ketepatan waktu dalam berkerja juga harus dimiliki oleh pegawai agar kinerja semakin meningkat. Menurut (Steers 2015: 203) efektivitas adalah mengerjakan sesuatu dengan akurat, tepat waktu, obyektif dan menyeluruh sesuai dengan tujuan organisasi. Efektivitas kerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Ini berarti bahwa tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan suatu tugas sangat bergantung pada cara pelaksanaan tugas tersebut serta biaya yang dikeluarkan untuk mencapai hasil yang diinginkan (Masyita, 2016: 236). Setiap organisasi didirikan atau dibentuk untuk mengejar efektivitas, karena eksistensi dan pertumbuhan yang bersangkutan dapat mengemban misi dan melaksanakan tugasnya dengan tingkat ketangguhan yang tinggi. Apabila hasil kegiatan semakin mendekati sasaran berarti efektivitasnya semakin tinggi. Jika melihat efektivitas kerja pada suatu organisasi, baik swasta maupun pemerintah, maka sasarannya terfokus pada proses pelaksanaan dan tingkat keberhasilan kegiatan yang dilakukan oleh pegawai itu sendiri (Hapsari, 2023).

Permasalahan mengenai efektivitas kerja dimana masih adanya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, hal ini ditandai dengan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sering tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan seperti pada data yang ditunjukkan pada tabel 1. Selain itu, pegawai juga sering keluar kantor untuk urusan pribadi pada saat jam kerja, hal ini dikarenakan tidak adanya absen keluar masuk yang diberikan kepada pegawai Kantor Desa Gadungan. Jika pegawai tidak disiplin dalam bekerja maka efektivitas kerja juga terganggu yang mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai. Keterlambatan penyelesaian pekerjaan menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Desa Gadungan menghadapi kendala dalam mencapai target kerja. Kuantitas kerja dapat

terpengaruh oleh efisiensi dan kemampuan pegawai untuk mengatasi hambatan dalam pekerjaan. Kegagalan dalam mencapai target dapat mempengaruhi persepsi efektivitas kerja secara keseluruhan. Keterlambatan dan ketidakdisiplinan juga dapat berdampak pada kualitas kerja. Jika pegawai tidak memahami pekerjaan yang dilakukan atau tidak bekerja dengan ketelitian dan kerapian, hasil kerja dapat terpengaruh secara negatif. Ketidakdisiplinan juga dapat merugikan keoptimisan pegawai dalam bekerja, yang merupakan aspek penting dari kualitas kerja yang baik. Fenomena keluarnya pegawai untuk urusan pribadi pada jam kerja menunjukkan rendahnya pemanfaatan waktu yang diberikan saat bekerja. Kedisiplinan dalam bekerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas kerja. Kurangnya absen keluar masuk yang diberikan juga dapat memberikan celah bagi ketidakdisiplinan.

H₃ : Efektivitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Gadungan

Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu. Ini menciptakan semangat kerja dan energi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Penelitian yang dilakukan oleh (Asmawiyah, 2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, menurut Hafidzi et al. (2019), motivasi merupakan kekuatan penggerak yang memicu semangat kerja seseorang, sehingga mereka mampu bekerja secara efektif. Menurut penelitian yang dilakukan (Hafidzi Dkk 2019) motivasi dianggap sebagai pemberi dorongan yang mendorong semangat kerja seseorang, sehingga mereka dapat bekerja dengan efektif. Selain motivasi kerja pegawai juga harus memiliki keterampilan atau keahlian yang digunakan untuk meningkatkan kinerja.

Human Capital adalah modal intelektual yang bersifat kolektif berupa kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki seseorang.. Jika seorang pegawai memiliki *human capital* atau modal manusia maka kinerjanya akan semakin (Agtovia dkk, 2020). Dalam penelitian (Bakri 2023) menyimpulkan bahwa human capital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan serupa juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Wulandari 2023) yang menunjukkan bahwa human capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain motivasi dan human capital, aspek lain yang penting bagi seorang pegawai adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu, yang menunjukkan pentingnya efektivitas kerja bagi

setiap individu.

Penelitian (Cahyaningtias 2023) menyatakan bahwa efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Peran efektivitas kerja sangat vital dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Melalui efektivitas kerja, pegawai dapat memastikan bahwa para pelaksana tugas memahami peran mereka dengan baik dan menyesuaikan tugas mereka secara efektif untuk mencapai hasil kerja yang efisien dan efektif. Penelitian ini juga didukung oleh (Arsal 2022) yang menyatakan bahwa efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H₄ : *Motivasi kerja, Human capital, dan Efektifitas kerja* berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Gadungan

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penaksiran kuantitatif yang kuat untuk mengetahui pengaruh *motivasi kerja, human capital, dan efektifitas kerja* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Gadungan. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Berdasarkan uraian variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini mengenai pengaruh *motivasi kerja, human capital, dan efektifitas kerja* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Gadungan. Populasi penelitian terdiri dari 38 pegawai dengan jabatan yang beragam. Sampel penelitian bersifat sampling jenuh, melibatkan seluruh populasi yang jumlahnya diketahui dengan pasti. Metode penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, dan pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Proses analisis data melibatkan uji instrumen penelitian, uji validitas, dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan termasuk analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial dengan uji t-test. Analisis determinasi digunakan untuk menilai seberapa baik model mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis akan mengungkapkan signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap kinerja pegawai. Uji F-test dilakukan secara simultan untuk mengevaluasi pengaruh bersama-sama ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat. Keseluruhan penelitian ini akan memberikan gambaran komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Desa Gadungan

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Tabel 3. Uji Instrumen Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Ket	Chronbach's Alpha	Ket
1	Motivasi kerja (X1)	No. 1 – 10	> 0,30	Valid	> 0,60	Reliabel
2	Human capital (X2)	No. 1 – 9				
	Efektifitas kerja (X3)	No. 1 – 8				
3	Kinerja Pegawai (Y)	No. 1 – 8				

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas dan uji reliabilitas, ditemukan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang memadai. Nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, yang mana nilainya adalah 0,3, serta koefisien reliabilitas yang melebihi 0,6.

Tabel 4. Uji Asumsi Klasik

Variabel Penelitian	Normalitas	Multikolinearitas		Heteroskedastisitas
		Tolerance	VIF	Sig
Motivasi kerja (X1)	0,200	0.173	5.779	0.271
Human capital (X2)		0.185	5.418	0.364
Efektifitas kerja (X3)		0.149	6.711	0.552

Berdasarkan perhitungan uji asumsi klasik, hasil menunjukkan bahwa data terstandarisasi memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05, yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Selain itu, nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, menunjukkan bahwa tidak ada indikasi multikolinieritas antara variabel-variabel independen. Selanjutnya, nilai sig. > 0,05 menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Tabel 5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.928 ^a	0.969	0.938	1.978

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh koefisien R^2 sebesar 0,938 atau 93,8%. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan variabel *Motivasi kerja*, *Human capital* dan Efektifitas kerja dalam mempengaruhi Kantor Desa Gadungan sebesar 86,0%, sedangkan sisanya 6,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Tabel 6. Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.097	2.010		.048	.962
Motivasi kerja	.423	.101	.430	4.191	.000
Human capital	.249	.115	.216	2.179	.037
Efektifitas kerja	.554	.170	.360	3.261	.003

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh nilai-nilai : $a = 0.097$, $b_1 = 0.423$, $b_2 = 0.249$ dan

$b_3 = 0.554$. Berdasarkan nilai-nilai tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut : $Y = 0.097 + 0.423X^1 + 0.249X^2 + 0.554X^3$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka pengaruh Motivasi Kerja, Human Capital dan Efektivitas Kerja terhadap Kantor Desa Gadungan dapat diartikan sebagai berikut, koefisien konstan (a) sebesar 0.0097. Hal ini berarti bahwa ketika semua variabel independen (Motivasi Kerja, Human Capital, dan Efektivitas Kerja) bernilai nol, maka Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Desa Gadungan diperkirakan memiliki nilai sebesar 0.0097. Motivasi Kerja (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0.423. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam tingkat Motivasi Kerja akan diikuti oleh peningkatan sebesar 0.423 unit dalam Kinerja Pegawai, jika variabel lainnya tetap. Dengan kata lain, Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Human Capital (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0.249. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam tingkat Human Capital akan diikuti oleh peningkatan sebesar 0.249 unit dalam Kinerja Pegawai, jika variabel lainnya tetap. Jadi, Human Capital memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap Kinerja Pegawai dibandingkan dengan Motivasi Kerja dan Efektivitas Kerja. Efektivitas Kerja (X_3) memiliki koefisien regresi sebesar 0.554. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam tingkat Efektivitas Kerja akan diikuti oleh peningkatan sebesar 0.554 unit dalam Kinerja Pegawai, jika variabel lainnya tetap. Dengan demikian, Efektivitas Kerja juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Gadungan. Penemuan ini didasarkan pada analisis regresi linier berganda yang menghasilkan koefisien regresi untuk Motivasi Kerja sebesar 0.423. Pengujian menggunakan uji t (t-test) menunjukkan nilai t-hitung untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 4.191, dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari nilai α (0.05). Dengan demikian, Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Gadungan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat Motivasi Kerja, semakin tinggi juga Kinerja Pegawai di Kantor Desa Gadungan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dari penelitian oleh (Rahayuni 2022), (Ritonga 2022), dan (Adinda dkk 2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Human Capital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Gadungan. Penemuan ini didasarkan pada analisis regresi linier berganda, di mana koefisien regresi untuk Human

Capital adalah 0.249. Uji t (t-test) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 0.037 untuk variabel Human Capital, dengan nilai signifikansi sebesar 0.001 yang lebih kecil dari nilai α (0.05). Dengan demikian, Human Capital berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Gadungan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik Human Capital yang dimiliki, semakin tinggi juga Kinerja Pegawai dalam menjalankan tugas-tugas terkait kependudukan dan pencatatan sipil di Kabupaten Klungkung. Ini mengindikasikan bahwa peningkatan Human Capital seorang pegawai akan berdampak pada peningkatan kinerja yang dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh (Agtovia dkk 2020), (Rohman 2023), dan (Istiqomah, 2023) yang menyatakan bahwa *Human Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Efektivitas Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Gadungan. Temuan ini didasarkan pada analisis regresi linier berganda, di mana koefisien regresi untuk Efektivitas Kerja adalah 0.554. Uji t (t-test) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3.261 untuk variabel Efektivitas Kerja, dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari nilai α (0,05). Oleh karena itu, Efektivitas Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Gadungan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif pegawai dalam menjalankan tugas mereka, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai di Kantor Desa Gadungan. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahayuni 2022), dan Sulistiani dan (Padnyawati 2021) yang menyatakan bahwa Efektivitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Signifikansi Secara Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2016.277	3	672.092	171.831	.000b
Residual	132.986	34	3.911		
Total	2149.263	37			

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, *Human Capital* dan Efektivitas Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Gadungan. Hal ini didasari dari hasil koefisien determinasi sebesar 0.938. hal ini berarti kemampuan variabel Motivasi Kerja, dan *Human Capital* dan Efektivitas Kerja dalam mempengaruhi Kantor Desa Gadungan sebesar 93.8%. Hal ini diuji dengan uji F, dimana diperoleh nilai F-hitung sebesar 171.831 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari α (0,05) sehingga Motivasi Kerja, dan *Human Capital* dan Efektivitas Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa

Gadungan. Hal ini berarti apabila Motivasi Kerja, *Human Capital* dan Efektivitas Kerja tidak diperhatikan dan ditingkatkan, maka tidak akan terjadi Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Desa Gadungan.

Simpulan

Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Gadungan. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai, semakin tinggi juga kinerja mereka. Human capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Gadungan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Human Capital yang dimiliki, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Efektivitas kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Gadungan. Ini menegaskan bahwa semakin baik efektivitas kerja pegawai, semakin tinggi juga kinerja mereka. Secara simultan, Motivasi kerja, Human Capital, dan Efektivitas kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Gadungan. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya memperhatikan dan meningkatkan aspek motivasi kerja, human capital, dan efektivitas kerja dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan di Kantor Desa Gadungan.

Untuk memastikan bahwa pegawai-pegawai di Kantor Desa Gadungan menerima gaji yang sesuai dengan standar industri dan kontribusi yang mereka berikan, diperlukan evaluasi kompensasi secara berkala. Melalui survei internal atau perbandingan dengan kantor desa sekitar, langkah ini akan membantu menentukan keseimbangan yang lebih baik dalam penentuan gaji. Dalam menghadapi perasaan tidak puas terhadap gaji, membangun program penghargaan atau insentif berbasis kinerja adalah langkah yang diperlukan. Bonus, tunjangan, atau promosi yang didasarkan pada pencapaian dan kontribusi pegawai dapat menjadi stimulus positif yang memotivasi pegawai untuk mencapai hasil yang lebih baik. Penting untuk mengadakan pelatihan dan pengembangan pegawai secara teratur agar mereka dapat meningkatkan keahlian yang diperlukan dalam menjalankan tugas-tugas spesifik. Pelatihan ini dapat melibatkan sumber daya internal kantor desa atau eksternal yang memiliki keahlian di bidangnya. Diupayakan untuk membentuk program *mentorship* atau *coaching* antara pegawai yang memiliki keahlian yang lebih tinggi dengan mereka yang membutuhkan pengembangan keterampilan akan sangat bermanfaat. Ini tidak hanya akan meningkatkan kompetensi individu tetapi juga memperkuat kerja tim dan saling mendukung di antara anggota kantor desa. Menyusun rencana tindakan yang jelas merupakan langkah penting dalam membantu pegawai mencapai target kerja yang telah

ditetapkan. Rencana ini harus mencakup sumber daya yang diperlukan, tenggat waktu yang realistis, dan dukungan aktif dari manajemen. Diupayakan untuk menerapkan sistem monitoring dan evaluasi yang efektif sangat penting untuk memantau kemajuan dalam mencapai target kerja. *Feedback* berkala dan sesi evaluasi individual akan membantu mengidentifikasi hambatan dan memberikan arahan untuk peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Adhari, Lendy Zelvian. 2020. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi kerja*. Jawa Timur : CV Penerbit Qiara Media.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.
- Admosoeprapto, K. 2016. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: Gramedia.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agtovia Frimayasa, S. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Human capital Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt. Frisian Flag. *Equilibrium Volume 9. No. 1. Tahun 2020*, 36 - 47.
- Anggelianita, 2018. Pengaruh Efektivitas Kerja. Semangat Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja
- Anija, W. (2022). Pengaruh Motivasi kerja Dan Efektifitas kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. 1(1), 37-47.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Sidoarjo: Indomedika Pustaka.
- Arifin, Zainal. 2019. *Evaluasi Program Teori Dan Praktek Dalam Konteks Pendidikan Dan Nonpendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Bakri, M., & Ikhbar, S. (2023). Pengaruh Human capital dan Relational Capital Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pemuda dan Olah Raga Aceh. *Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi (Kimfe)*, 2(1), 1-7.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191.
- Busro. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Cahyaningtias, Veranda Putri, and Mochamad Ridwan, 'Efektivitas Penerapan Media Pembelajaran Interaktif Terhadap Motivasi', Riyadhoh : Jurnal Pendidikan Olahraga, 4.2 (2023), 55
- Dahlan. (2018). *Human capital Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Public Dan Bisnis*. Jakarta PT. Grasindo.
- Ekawati, R., & Soleha, L. K. (2017). Meningkatkan Kemampuan Inovasi Organisasi Melalui Human Capital. *Jurnal Intekna: Informasi Teknik Dan Niaga*, 17(2), 141-147.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.

-
- Erawati, Irma, Dkk. (2017). Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. *Jurnal Office*, 3(1), 14.
- Erika, N. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Organisasi, Efektifitas kerja Dan Kemampuan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pelayanan Pada Kantor Desa Guwang Di Kecamatan Sukawati Gianyar (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Fadhilah, D., & Saragih, R. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Riau Kepulauan. *Eproceedings Of Management*, 8(3).
- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Human capital Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt. Frisian Flag. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1).
- Gaol, Jummy L. 2014. *Human capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, Indriyo. 2015. *Manajemen Pemasaran Edisi Pertama*. Yogyakarta : BPFE.
- Hafidzi, Adha Risky Nur, 2019. Pengaruh Motivasi kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1.
- Hakimah, Y., & Suprani, Y. (2019). Analisis Pengaruh Efektifitas Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Bunga Mas Kikim Palembang. *Jurnal Ekonomi*, 21(1), 114-122.
- Halawa, D. K. (2021). Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Penanganan Fakir Miskin Kantor Sosial Kabupaten Nias Barat.
- Hamdiyah, 2016. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Di Ada Swalayan Banyumanik Semarang. *Jurnal : Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis universitas Pandanaran Semarang Vol.02, No.02*.
- Hanafi, H. (2020). Pengaruh Human capital Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Bank Sumut Syariah Medan (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Hapsari, R. A., & Asis, Z. W. (2023). Analisis Efektivitas Dan Efisiensi Anggaran Corporate Social Responsibility. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 1-6.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (B. Aksara, Ed.) (Enam Belas). Jakarta.
- Hasmirati, H., & Akuba, A. (2022). Dampak Human Capital, Structural Capital, Dan Costumer Capital Terhadap Kinerja Bisnis UMKM Di Tilamuta. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 4(2), 201-215.
- Huda, R. N., Iqbal, R., & Islam, Q. T. (2019). Spending On Human Resource: Cost Or Investment?-A Developing Country Perspective. *The Business & Management Review*, 10(5), 115-115.
- Istikamah, N., & Wulandari, W. (2023). Pengaruh Human capital Dan Structural Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Indonesia Cabang Bima. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 3(3), 201-216.
- Kasmawati, Y. (2017). Human capital Dan Kinerja Karyawan (Suatu Tinjauan Teoritis). *JABE (Journal Of Applied Business And Economic)*, 3(4), 265.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Depok: PT.Rajagrafindopersada.
-

-
- Keith Jackson. 2012 : Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit, Rajawali pers.
- Kinerja Karyawan Dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam), 6(2), 22-33.
- Kusjono Dan Ratnasari. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jenius. Vol.2, No.2.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo.(2016).Efisiensi dan Efektifitas.Jakarta: Andy.
- Marlina, 2012, Peradilan Pidana Anak Di Indonesia, Pengembangan Konsep Diversi Dan Restorative Justice, Cetakan Kedua, Refika Aditama, Bandung.
- Ma'ruf, M., & Nasution, I. P. (2020). Kajian Motivasi, Intensif, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja. Jurnal Manajerial, 19(2).
- Maryanti, E. (2021). Effect Of Profitability, Liquidity And Sales Level On Income Growth With Company Size As Moderated Variables In Registered Consumption Sector Manufacturing Companies In Indonesia Exchange For 2016-2018. Academia Open, 5, 10-21070.
- Masyita, S. (2016). Efektivitas Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Masyarakat Untuk Pembuatan E-KTP Pada Kantor Kecamatan Bontoa Kabupaten Maros. Jurnal Ilmiah Bongaya, 1(1), 236-249.
- Muzakki, K. (2020). Analisis Pengaruh Human capital Dan Structural Capital Terhadap Kinerja Perusahaan. Journal Of Research And Technology, VI, 267–276.
- Nailul & Sri Isnawati. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera), Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol. 5, No. 2, Pp. 1119–1130.
- Nursalam. 2013. Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan : Pendekatan Praktis. Edisi 4. Jakarta : Salemba Medika
- Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020). Strategi Pengelolaan Sdm Dalam Peningkatan Kinerja. Jurnal BECOSS, 2(1), 159–168.
- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Putra, A. A. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Para Bathara Surya. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen. 8(9):1-17.
- Rahayuni, N. W. I. S., Sudja, I. N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Motivasi kerja Dan Efektifitas kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Telkom Akses Di Plaza Teuku Umar Denpasar. Emas, 3(5), 213-226.
- Rahmawati, R., Djuminah, D., Muthmainah, M., & Nurim, Y. (2022). Mediation role of human capital on gender diversity and credit risk: Evidence of Indonesian rural banks. Problems and Perspectives in Management, 20(3), 105-116.
- Ravianto, J. 2014. Produktivitas dan Pengukuran. Binaman Askara. Jakarta
- Rerung, Rintho Rante. 2019. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior. Bandung : CV. Media Sains Indonesia.
- Ritonga, Z., Rahmi, R., Sufitrayati, S., & Nelly, N. (2022). The Effect Of Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance At Pt. Adi Karya. Jurnal Ekonomi, 11(03), 544-549.
- Robbins Dan Judge. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap
-

- Kepuasan Serta Implikasinya Pada Prestasi Kerja Karyawan . Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia , 256.
- S Umaira Alhabsye, S. (2022). Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Pematang Jering Kabupaten Muaro Jambi (Doctoral Dissertation, Universitas Batanghari).
- Safiih, Abdul Rahman (2020), “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama-Jakarta”. Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, Vol 15. No.2.
- Sedarmayanti . (2020). Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja . Bandung : Mandar Maju .
- Setiawati, R., & Parmin, P. (2019). Pengaruh Religiusitas, Profesionalisme Dan Human capital Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Al Amin Gombang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA), 1(1), 157-167.
- Siagian, M. (2020). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia. Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen, 8(1), 15-22.
- Steers, M. R. (2015). Efektivitas Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Suciati, O. D., Hidayat, R., & Azizah, A. N. (2022). Analisis Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Administrasi Di Kecamatan Majalaya Kabupaten Karawang. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 8(4), 165-172.
- Sugiantini, K. N. (2022). Pengaruh Human Capital, Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Dan Fungsi Badan Pengawas Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Di Kota Denpasar (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta, Bandung
- Sukoco, I., & Prameswari, D. (2017). Human capital Approach To Increasing Productivity Of Human Resources Management. Adbispreneur: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan, 2(1).
- Surianti. 2017. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Bantaeng. Skripsi. Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Makasar. Makasar.
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2019. Sumber Daya Manusia. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Syam, S. (2020). Pengaruh Efektifitas dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. Jurnal Ilmu Manajemen Profitability, 4(2), 128-152.
- Syamsiah, S. (2017). Hubungan Antara Harga Diri Dengan Motivasi kerja Pada Perawat Rumah Sakit X Di Yogyakarta. Skripsi Thesis, 13-14.
- Wahyuni, S. (2015). Analisis Mekanisme Seleksi Berbasis Pendekatan Teori Human capital (Studi Pada Biro Pengembangan Organisasi Dan Sumber Daya Manusia Di PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk., Gresik-Jawa Timur) (Doctoral Dissertation, Brawijaya University).
- Wanty, S. H. (2018). Pengaruh Kepribadian Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Instruktur Rumah Sakit Pendidikan (Teaching Hospital) Di Kota Jakarta Timur. Jurnal Manajemen Pendidikan, 9(2), 121-130.

- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja Edisi Ketiga, Cetakan Keenam, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Widodo,Suparno.2015.”Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia”.Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wirawan, S. (2017). Pengaruh Human Capital, Structural Capital, Dan Customer Capital Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Di Kabupaten Tabalong. Jurnal Pubbis, 1(2), 387–404.
- Wulandari, P. A. A., & Bagia, I. W. (2020). Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 2(2), 251-2573