

Model Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui *Human Capital* dan Kapabilitas Jejaring Dimediasi Komitmen Organisasi Pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan

Aldiansyah Nofri¹, Saban Echdar²✉, Roni Herison³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Model peningkatan kinerja pegawai melalui *human capital* dan kapabilitas jejaring yang dimediasi komitmen organisasi pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel sebanyak 130 responden, menggunakan pendapat Hair (2022). Data penelitian diperoleh dari hasil pengisian kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan *Path Analysis* (Analisis Jalur). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) *Human capital* dan kapabilitas jejaring berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan terhadap kinerja pegawai, (2).Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.(3) Komitmen organisasi mampu berperan sebagai pemediasi antara *human capital* dan kapabilitas jejaring dengan kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Human capital, kapabilitas jejaring, komitmen organisasi dan kinerja pegawai.*

Abstract

This study aims to analyze the model for improving employee performance through human capital and networking capability, mediated by organizational commitment at the Regional Livestock and Animal Health Office of South Sulawesi Province. The study employed a quantitative approach with a sample of 130 respondents, based on the recommendation of Hair (2022). Research data were collected through questionnaires and analyzed using Path Analysis. The results of the study indicate that: (1) human capital and networking capability have a positive and significant effect on organizational commitment and employee performance; (2) organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance; and (3) organizational commitment is able to mediate the relationship between human capital and networking capability on employee performance.

Keywords: *Human capital, networking capability, organizational commitment, and employee performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Kinerja pegawai menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan organisasi, karena kinerja mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja yang diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi prioritas penting dalam pengelolaan organisasi publik.

Dalam konteks organisasi sektor publik, termasuk Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan, kinerja pegawai masih menghadapi berbagai permasalahan. Fenomena empiris menunjukkan bahwa kualitas *human capital* belum optimal, kapabilitas jejaring belum terbangun secara efektif, serta tingkat komitmen organisasi pegawai masih relatif rendah. Kondisi ini berdampak pada kurang optimalnya penyelesaian tugas, rendahnya efektivitas kerja, serta keterlambatan dalam pencapaian target organisasi.

Permasalahan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh faktor individu semata, tetapi juga oleh faktor struktural dan hubungan kerja dalam organisasi. Salah satu faktor penting adalah *human capital*, yang mencerminkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai sebagai aset utama organisasi. *Human capital* yang baik akan meningkatkan kapasitas individu dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Selain itu, kapabilitas jejaring juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kapabilitas jejaring menggambarkan kemampuan organisasi dan individu dalam membangun hubungan kerja sama yang produktif dengan berbagai pihak, baik internal maupun eksternal. Jejaring yang kuat memungkinkan akses terhadap sumber daya, informasi, dan inovasi yang dapat mendukung peningkatan kinerja organisasi.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterikatan emosional, loyalitas, dan keterlibatan pegawai terhadap organisasi. Pegawai dengan tingkat komitmen tinggi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih baik, sehingga mampu meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Dalam hal ini, komitmen organisasi juga dapat berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara *human capital*, kapabilitas jejaring, dan kinerja pegawai.

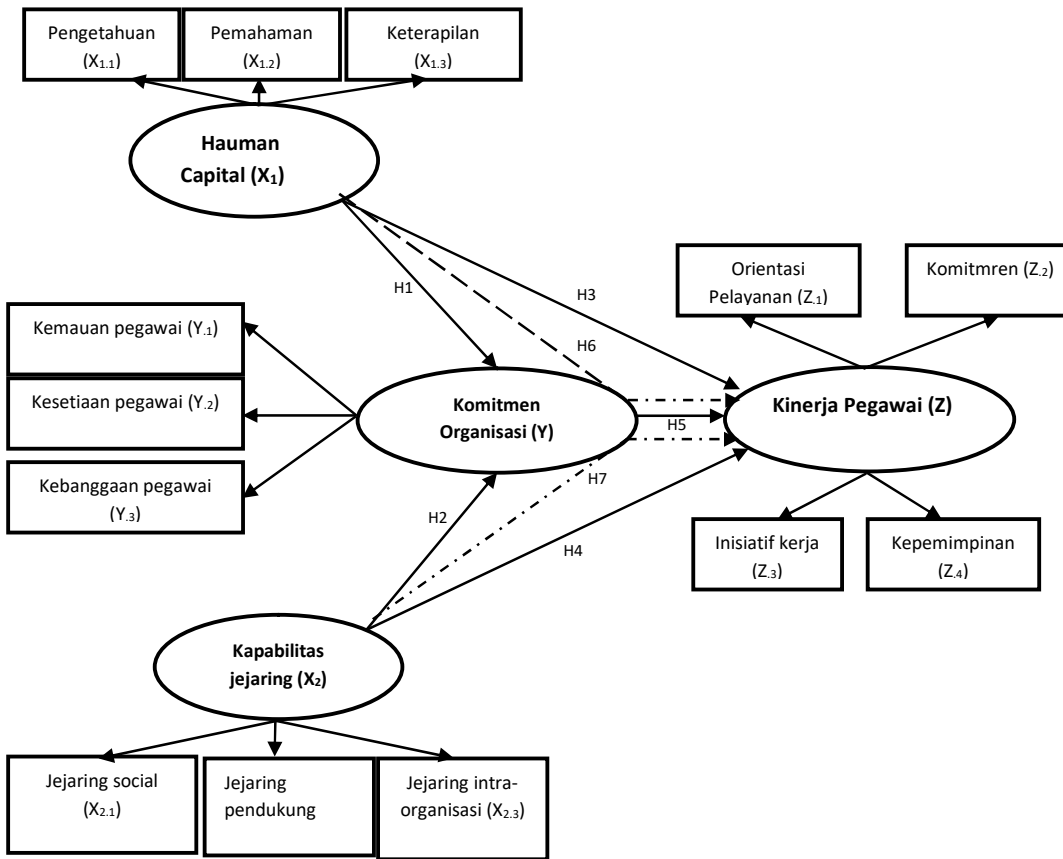
Berdasarkan kajian teoritik, *human capital* merupakan kombinasi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan pengalaman yang dimiliki oleh individu yang dapat menciptakan nilai bagi organisasi. Kapabilitas jejaring berkaitan dengan kemampuan membangun dan memelihara hubungan kerja yang saling menguntungkan dengan berbagai pihak. Sementara itu, komitmen organisasi mencerminkan kesediaan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Ketiga variabel tersebut secara teoritis memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja pegawai.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan suatu pendekatan strategis melalui penguatan *human capital*, peningkatan kapabilitas jejaring, serta pengembangan komitmen organisasi. Peningkatan kualitas *human capital* dapat dilakukan melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan kompetensi pegawai. Kapabilitas jejaring dapat ditingkatkan melalui penguatan kerja sama lintas sektor dan komunikasi organisasi yang efektif. Sementara itu, komitmen organisasi dapat ditingkatkan melalui penerapan kepemimpinan yang partisipatif, budaya organisasi yang positif, serta sistem penghargaan yang adil. Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis: (1) pengaruh *human capital* dan kapabilitas jejaring terhadap komitmen organisasi; (2) pengaruh *human capital* dan kapabilitas jejaring terhadap kinerja pegawai; (3) pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai; serta (4) peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *human capital*, kapabilitas jejaring, dan kinerja pegawai.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan antara *human capital*, kapabilitas jejaring, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan

memberikan kontribusi praktis bagi pengambilan keputusan manajerial dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian *explanatory research*, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel *human capital*, kapabilitas jejaring, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai. Pendekatan ini dipilih karena mampu menguji hipotesis serta menjelaskan pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel penelitian.

Penelitian dilaksanakan pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan pada periode September hingga Desember 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 218 orang, sedangkan sampel penelitian sebanyak 130 responden yang ditentukan berdasarkan pertimbangan jumlah ideal dalam analisis SEM-PLS.

Teknik pengambilan sampel menggunakan pendekatan *purposive sampling*, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa responden memiliki pemahaman terhadap variabel yang diteliti.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen dan laporan instansi terkait. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan rentang 1 sampai 5, yang menggambarkan tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan.

Variabel penelitian terdiri dari:

1. **Human Capital (X1)**, yang diukur melalui indikator pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan keterampilan.
2. **Kapabilitas Jejaring (X2)**, yang diukur melalui indikator jejaring sosial, jejaring pendukung, dan jejaring antar organisasi.
3. **Komitmen Organisasi (Y)**, yang diukur melalui indikator kemauan, kesetiaan, dan kebanggaan terhadap organisasi.
4. **Kinerja Pegawai (Z)**, yang diukur melalui indikator orientasi pelayanan, komitmen kerja, inisiatif kerja, dan kepemimpinan.

Pengujian instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item pertanyaan mampu mengukur variabel yang dimaksud, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi internal instrumen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh instrumen memenuhi kriteria valid dan reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,7.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS)* dengan bantuan perangkat lunak *SmartPLS*. Analisis dilakukan melalui dua tahap, yaitu:

1. **Outer Model (Model Pengukuran)**, untuk menguji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk.
2. **Inner Model (Model Struktural)**, untuk menguji hubungan antar variabel serta menguji hipotesis penelitian.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai *t-statistic* dan *p-value*. Hipotesis dinyatakan signifikan apabila nilai *p-value* < 0,05. Selain itu, dilakukan juga analisis pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*), serta pengaruh total untuk melihat peran mediasi dari variabel komitmen organisasi.

Dengan metode ini, penelitian mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai hubungan antar variabel serta kekuatan pengaruh masing-masing variabel dalam meningkatkan kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian berada pada kategori **tinggi**, sebagaimana disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Ringkasan Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Rata-rata	Kategori
Human Capital	3,99	Tinggi
Kapabilitas Jejaring	4,04	Tinggi
Komitmen Organisasi	4,09	Tinggi
Kinerja Pegawai	4,08	Tinggi

Sumber : data diolah (2026)

Hasil ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kondisi sumber daya manusia, jejaring organisasi, serta kinerja pegawai berada dalam kondisi baik. Namun demikian, beberapa indikator seperti pemahaman (human capital) dan inisiatif kerja (kinerja pegawai) masih relatif lebih rendah dibanding indikator lainnya.

Hasil Analisis Model SEM-PLS

Tabel 2. Nilai Koefisien Determinasi (R²)

Variabel Endogen	R ²	Interpretasi
Komitmen Organisasi	0,295	Moderat
Kinerja Pegawai	0,595	Cukup kuat

Sumber : data diolah (2026)

Nilai R² sebesar 0,595 menunjukkan bahwa 59,5% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh *human capital*, kapabilitas jejaring, dan komitmen organisasi.

Tabel 3. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

Hubungan Antar Variabel	Koefisien (β)	p-value	Keterangan
Human Capital → Kinerja Pegawai	0,534	0,000	Signifikan
Kapabilitas Jejaring → Kinerja Pegawai	0,160	0,007	Signifikan
Komitmen Organisasi → Kinerja Pegawai	0,260	0,000	Signifikan
Human Capital → Komitmen Organisasi	0,332	0,000	Signifikan
Kapabilitas Jejaring → Komitmen Organisasi	0,333	0,000	Signifikan

Sumber : data diolah (2026)

Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Tabel 4. Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)

Hubungan Mediasi	Koefisien (β)	p-value	Keterangan
Human Capital → Komitmen → Kinerja Pegawai	0,087	0,001	Signifikan
Kapabilitas Jejaring → Komitmen → Kinerja Pegawai	0,087	0,022	Signifikan

Sumber : data diolah (2026)

Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai mediator parsial.

Tabel 5. Pengaruh Total Variabel

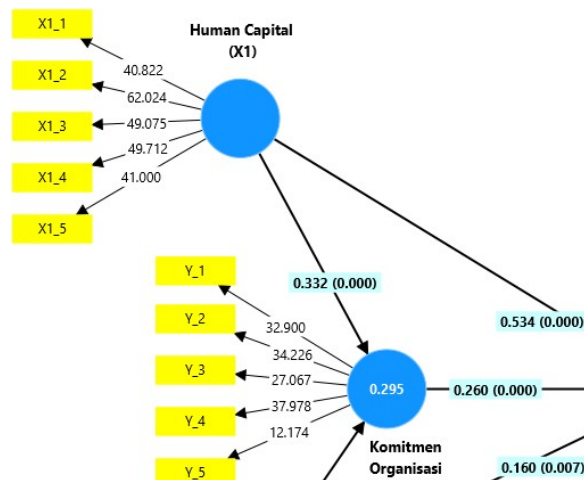
Variabel	Total Effect
Human Capital → Kinerja	0,621
Kapabilitas Jejaring → Kinerja	0,246

Sumber : data diolah (2026)

Human capital memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai.

Visualisasi Model Penelitian

Berikut gambaran model hasil penelitian:



Gambar 2. Analisis Jalur

Tabel 6. Uji Hipotesis

No	Pernyataan Hipotesis	Hasil	Kesimpulan
1	<i>Human Capital</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi	p-value = 0,000; t = 5,082; koefisien jalur = 0,332	Diterima
2	Kapabilitas jejaring berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi	p-value = 0,000; t = 3,610; koefisien jalur = 0,333	Diterima
3	<i>Human Capital</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	p-value = 0,000; t = 8,014; koefisien jalur = 0,534	Diterima
4	Kapabilitas jejaring berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	p-value = 0,007; t = 2,699; koefisien jalur = 0,160	Diterima
5	Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	p-value = 0,000; t = 4,032; koefisien jalur = 0,260	Diterima
6	<i>Human Capital</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi	p-value = 0,001; t = 3,322; koefisien jalur = 0,087	Diterima
7	Kapabilitas jejaring berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi	p-value = 0,022; t = 2,292; koefisien jalur = 0,087	Diterima

Sumber : data diolah (2026)

Hasil pengujian hipotesis pada Tabel 6 menunjukkan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini diterima, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung. Temuan ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh *Human Capital* dan Kapabilitas Jejaring, baik secara langsung maupun melalui peran Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi. Dengan demikian, model penelitian ini mampu menjelaskan mekanisme hubungan antar variabel secara komprehensif. Adapun pembahasan masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut.

1. Hipotesis 1 diterima (p-value = 0,000; t = 5,082; koefisien jalur = 0,332). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Human Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Koefisien jalur yang bernilai positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi *Human Capital* yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat Komitmen Organisasi. Kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai mendorong munculnya rasa percaya diri, keterlibatan, serta rasa memiliki terhadap organisasi. Pegawai yang merasa memiliki kapasitas dan kontribusi yang bernilai bagi organisasi cenderung menunjukkan loyalitas dan keterikatan emosional yang lebih kuat. Dengan demikian, penguatan *Human Capital* melalui pengembangan kompetensi dan peningkatan kapasitas profesional berpotensi mendukung peningkatan Komitmen Organisasi secara berkelanjutan.
2. Hipotesis 2 diterima (p-value = 0,000; koefisien jalur = 0,333). Hasil ini menunjukkan bahwa Kapabilitas Jejaring berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Koefisien jalur yang bernilai positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi Kapabilitas Jejaring pegawai, maka semakin tinggi pula Komitmen Organisasi. Kemampuan membangun dan memelihara hubungan kerja yang efektif berkontribusi terhadap keterikatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Dengan demikian, penguatan jejaring kerja internal maupun eksternal berpotensi mendukung peningkatan Komitmen Organisasi.
3. Hipotesis 3 diterima (p-value = 0,000; koefisien jalur = 0,534). Hasil ini menunjukkan bahwa *Human Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien jalur yang relatif besar menunjukkan bahwa semakin tinggi *Human Capital*, maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai. Kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan pegawai berkontribusi langsung terhadap efektivitas dan kualitas pelaksanaan tugas.

- Dengan demikian, penguatan kapasitas individu berpotensi mendukung peningkatan Kinerja Pegawai.
4. Hipotesis 4 diterima (p -value = 0,007; koefisien jalur = 0,160). Hasil ini menunjukkan bahwa Kapabilitas Jejaring berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai koefisien jalur yang positif mengindikasikan bahwa semakin baik kemampuan pegawai dalam membangun jejaring kerja, maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai. Jejaring yang efektif mempermudah akses informasi, koordinasi, dan kolaborasi dalam pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, penguatan budaya kolaboratif berpotensi mendukung peningkatan kinerja.
 5. Hipotesis 5 diterima (p -value = 0,000; koefisien jalur = 0,260). Hasil ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien jalur yang positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi Komitmen Organisasi, maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai. Pegawai yang memiliki keterikatan emosional dan loyalitas terhadap organisasi cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih besar dalam bekerja. Dengan demikian, penguatan Komitmen Organisasi berpotensi mendukung peningkatan Kinerja Pegawai.
 6. Hipotesis 6 diterima (p -value = 0,001; koefisien jalur = 0,087). Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Pegawai dimediasi secara positif dan signifikan oleh Komitmen Organisasi. Artinya, semakin tinggi *Human Capital*, maka semakin tinggi Komitmen Organisasi yang selanjutnya berkontribusi terhadap peningkatan Kinerja Pegawai. Karena pengaruh langsung *Human Capital* terhadap Kinerja Pegawai juga signifikan, maka mediasi yang terjadi bersifat parsial (partial mediation). Dengan demikian, *Human Capital* memengaruhi kinerja baik secara langsung maupun melalui Komitmen Organisasi.
 7. Hipotesis 7 diterima (p -value = 0,022; koefisien jalur = 0,087). Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh Kapabilitas Jejaring terhadap Kinerja Pegawai dimediasi secara positif dan signifikan oleh Komitmen Organisasi. Semakin tinggi Kapabilitas Jejaring, maka semakin tinggi Komitmen Organisasi yang pada akhirnya berkontribusi terhadap Kinerja Pegawai. Karena pengaruh langsung Kapabilitas Jejaring terhadap Kinerja Pegawai juga signifikan, maka bentuk mediasi yang terjadi adalah mediasi parsial. Dengan demikian, Kapabilitas Jejaring memengaruhi Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan secara langsung maupun melalui variabel mediasi yaitu Komitmen Organisasi.

Pembahasan

Pengaruh *Human Capital* Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya dampak signifikan *Human Capital* terhadap Komitmen Organisasi. Peningkatan *Human Capital* terbukti dapat meningkatkan Komitmen Organisasi, demikian juga penurunan *Human Capital* akan berdampak pada penurunan Komitmen Organisasi. *Human Capital* terbukti sebagai faktor yang secara signifikan mempengaruhi Komitmen Organisasi. Kontribusi *Human Capital* terhadap Komitmen Organisasi signifikan, sehingga upaya-upaya peningkatan Komitmen Organisasi untuk pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan dapat dimulai dari peningkatan *Human Capital*. Dengan demikian, investasi pada peningkatan kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan pegawai menjadi strategi penting dalam memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi.

Pengaruh Kapabilitas Jejaring Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya dampak signifikan Kapabilitas Jejaring terhadap Komitmen Organisasi. Peningkatan Kapabilitas Jejaring terbukti dapat meningkatkan Komitmen Organisasi, demikian juga penurunan Kapabilitas Jejaring akan berdampak pada penurunan Komitmen Organisasi. Kapabilitas Jejaring terbukti sebagai faktor yang secara signifikan mempengaruhi Komitmen Organisasi. Kontribusi Kapabilitas Jejaring terhadap Komitmen Organisasi signifikan, sehingga upaya-upaya peningkatan Komitmen Organisasi untuk pegawai

pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan dapat dimulai dari penguatan Kapabilitas Jejaring. Dengan demikian, pengembangan hubungan kerja internal dan eksternal menjadi langkah strategis dalam meningkatkan komitmen pegawai.

Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya dampak signifikan *Human Capital* terhadap Kinerja Pegawai. Peningkatan *Human Capital* terbukti dapat meningkatkan Kinerja Pegawai, demikian juga penurunan *Human Capital* akan berdampak pada penurunan Kinerja Pegawai. *Human Capital* terbukti sebagai faktor yang secara signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai. Kontribusi *Human Capital* terhadap Kinerja Pegawai signifikan, sehingga upaya-upaya peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan dapat dimulai dari peningkatan *Human Capital*. Dengan demikian, penguatan kapasitas individu menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Pengaruh Kapabilitas Jejaring Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya dampak signifikan Kapabilitas Jejaring terhadap Kinerja Pegawai. Peningkatan Kapabilitas Jejaring terbukti dapat meningkatkan Kinerja Pegawai, demikian juga penurunan Kapabilitas Jejaring akan berdampak pada penurunan Kinerja Pegawai. Kapabilitas Jejaring terbukti sebagai faktor yang secara signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai. Kontribusi Kapabilitas Jejaring terhadap Kinerja Pegawai signifikan, sehingga upaya-upaya peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan dapat dimulai dari penguatan Kapabilitas Jejaring. Dengan demikian, kemampuan membangun relasi kerja menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya dampak signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Peningkatan Komitmen Organisasi terbukti dapat meningkatkan Kinerja Pegawai, demikian juga penurunan Komitmen Organisasi akan berdampak pada penurunan Kinerja Pegawai. Komitmen Organisasi terbukti sebagai faktor yang secara signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai. Kontribusi Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai signifikan, sehingga upaya-upaya peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan dapat dimulai dari penguatan Komitmen Organisasi. Dengan demikian, peningkatan loyalitas dan rasa tanggung jawab pegawai menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja.

Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya dampak signifikan *Human Capital* terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi. Peningkatan *Human Capital* terbukti dapat meningkatkan Komitmen Organisasi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan Kinerja Pegawai. *Human Capital* tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai, tetapi juga secara tidak langsung melalui Komitmen Organisasi. Kontribusi mediasi Komitmen Organisasi dalam hubungan antara *Human Capital* dan Kinerja Pegawai signifikan, sehingga peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui penguatan *Human Capital* dan Komitmen Organisasi secara simultan. Dengan demikian, kualitas sumber daya manusia akan lebih optimal dalam meningkatkan kinerja apabila disertai komitmen yang kuat.

Pengaruh Kapabilitas Jejaring Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya dampak signifikan Kapabilitas Jejaring terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi. Peningkatan Kapabilitas Jejaring terbukti dapat meningkatkan Komitmen Organisasi yang kemudian berdampak pada peningkatan Kinerja Pegawai. Kapabilitas Jejaring berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap

Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi. Kontribusi mediasi Komitmen Organisasi dalam hubungan antara Kapabilitas Jejaring dan Kinerja Pegawai signifikan, sehingga peningkatan kinerja dapat dimulai dari penguatan jejaring kerja dan komitmen pegawai. Dengan demikian, kombinasi hubungan kerja yang kuat dan komitmen yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang optimal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. *Human capital* dan kapabilitas jejaring berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia serta kemampuan dalam membangun jejaring kerja dapat memperkuat keterikatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.
2. *Human capital* dan kapabilitas jejaring berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa pegawai dengan kompetensi yang baik serta kemampuan menjalin hubungan kerja sama yang efektif akan mampu meningkatkan kinerja secara optimal.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, pegawai yang memiliki tingkat komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya.
4. Komitmen organisasi terbukti mampu memediasi pengaruh *human capital* dan kapabilitas jejaring terhadap kinerja pegawai. Peran mediasi ini bersifat parsial, yang berarti bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh kompetensi dan jejaring, tetapi juga diperkuat melalui tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi.
5. *Human capital* merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dibandingkan dengan kapabilitas jejaring, pengaruh *human capital* lebih besar, sehingga pengembangan kompetensi pegawai menjadi prioritas utama dalam strategi peningkatan kinerja organisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi publik dapat dicapai melalui integrasi antara penguatan kualitas *human capital*, pengembangan kapabilitas jejaring, dan peningkatan komitmen organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola ketiga aspek tersebut secara simultan dan berkelanjutan guna mencapai kinerja yang optimal.

Referensi :

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori,Konsep dan Indikator* (edisi ke- 2). ZANAF A PUBLISHING
- Bangun, W. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
- Becker, G. S. (2005). *Human capital: A theoretical and empirical analysis* (3rd ed.). University of Chicago Press.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Gaol, J. L. (2014). *Human capital: Manajemen sumber daya manusia*. Grasindo.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.
- Kaswan. (2017). *Psikologi industri dan organisasi*. Alfabeta.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Rajagrafindo Persada.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational behavior*. McGraw-Hill.
- Lukiastuti, F. (2017). Pengaruh kapabilitas jejaring terhadap kinerja usaha kecil menengah.
- Luthans, F. (2016). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

- Mankiw, N. G. (2013). *Macroeconomics* (8th ed.). Worth Publishers.
- Mayo, A. (2000). *The human value of the enterprise: Valuing people as assets*. Nicholas Brealey Publishing.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2011). *Employee-organization linkages*. Academic Press.
- Ngugi, I., et al. (2015). The influence of networking capability on firm performance.
- Putri, V. A., & Sulaeman, E. (2023). Pengaruh *human capital* terhadap kinerja pegawai.
- Rachmawati, R., et al. (2014). *Human capital* dan kinerja organisasi.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2019. *Organizational Behavior*. Eighteenth Edition. England: Pearson. 2017. *Organizational Behavior*. Sixteenth Edition. England: Pearson.
- Sedarmayanti. 2020. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: MandarMaju
- Sudjatmoko. (2019). *Kapabilitas jejaring dan kinerja organisasi*.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Expert.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja* (5th ed.). Rajagrafindo Persada.