

Pengaruh Pengembangan *Human Capital* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bumi Mineral Sulawesi (Bms)

Muchlis¹, Erwina²✉, Ris Akiril Nurimansjah³, Vin Sulia⁴, Patrizia⁵

Departement of Manajemen, Universitas Andi Djemma, 19911, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan *Human Capital* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Mineral Sulawesi (BMS). Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Luwu Sulawesi Selatan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 orang. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan melakukan sesi wawancara kepada konsumen setelah itu melakukan sebaran kuesioner. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Secara simultan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pengembangan *human capital* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Mineral Sulawesi. Secara parsial *human capital* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Mineral Sulawesi, dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Mineral Sulawesi, artinya bahwa semakin teratur penerapan *human capital* maka semakin baik kerja sama tim yang ada di area PT. Bumi Mineral Sulawesi di Kabupaten Luwu. Sama halnya dengan variabel budaya organisasi semakin baik penerapan budaya organisasi maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis satu diterima, hipotesisi kedua diterima dan hipotesis ketiga ditolak.

Kata kunci: Pengembangan Human Capital, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

Copyright (c) 2024 Muhlis

✉Corresponding author Email: erwina@unanda.ac.id

PENDAHULUAN

Era globalisasi seperti saat ini telah terjadi perubahan pandangan tentang sumber daya kunci yang ada di dalam perusahaan. Sebagaimana lingkungan bisnis, perubahan pandangan juga terjadi mengenai sumber daya yang bersifat strategik bagi perusahaan. Perubahan tersebut yaitu adalah dari dominasi sumber daya yang berifat fisik (*tangible asset*) ke arah dominasi aktiva tidak berwujud (*intangible asset*). Banyak dari perusahaan mulai mengikuti dan lebih mengacu pada perkembangan yang terjadi saat ini yaitu manajemen yang berbasis pada pengetahuan. Perubahan mengenai pandangan tentang ekonomi berbasis pengetahuan,

dapat mengakibatkan perusahaan yang ada di Indonesia akan dapat bersaing dengan menggunakan keunggulan kompetitif yang diperoleh melalui inovasi-inovasi kreatif yang dihasilkan oleh modal intelektual yang dimiliki oleh perusahaan. Munculnya pandangan bahwa pengetahuan sebagai sumber daya yang sangat strategis didasari kenyataan bahwa pengetahuan dapat digunakan untuk mengembangkan daya saing perusahaan karena bernilai, langka, sukar ditiru oleh para pesaing dan tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain.

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 juga sebagai tim kerja yang memiliki hubungan pribadi baik di dalam maupun luar perusahaan. Menurut Nawawi, (2015) pengembangan adalah proses pengembangan minat dan bakat sebagai kesempatan menaiki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi. Endri, (2017) mengatakan *human capital* merupakan salah satu diantara bagian pokok dari *intellectual capital (intangible asset)* yang dimiliki suatu perusahaan/organisasi.

Menurut Rass et al (2023: 85), budaya suatu organisasi dibentuk oleh berbagai nilai, norma, dan asumsi anggota tentang realitas tetapi dipahami lebih dari sekedar jumlah elemen bersama. Zahra & Siregar (2023), berpendapat bahwa banyak permasalahan kompleks dalam suatu organisasi yang mempengaruhi organisasi, dan dalam hal ini pembentukan organisasi yang baik tergantung beberapa aspek. Salah satu yang merupakan aspek penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting di sektor bisnis. Ini merupakan sistem operasi yang paling penting agar perusahaan dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

Budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya didalam organisasi. Nilai-nilai inilah yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak. Menurut Fahmi, (2017:117) Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Berorientasi pada manusia dalam budaya organisasi memberikan makna bahwa sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi, (Erwina & Amri, 2019).

PT. Bumi Mineral Sulawesi merupakan anak perusahaan dari Kalla Group yang bergerak dibidang mineral. Sejarah Kalla Group bermula dari sewaktu haji Kalla dan Hajja Athirah Kalla menjalankan usaha di bidang tekstil di kota Watampone, Sulawesi Selatan. Sukses di kota terbesar keempat di Sulawesi Selatan, haji Kalla merambah berdagang ke Makassar pada tanggal 18 Oktober 1952. Bisnisnya terus berkembang, lima tahun kemudian merambah bisnis transportasi dan membeli mobil truk internasional untuk mengangkut hasil bumi dari Bone ke Makassar. Selain itu, mengoperasikan mobil penumpang jenis station wagon yang melayani trayek Makassar-Bone, dan diberikan nama Cahaya Bone. Selanjutnya memberanikan diri mendirikan NV (Namlozee Venonchap) Hadja Kalla Trading Company, yang fokus menekuni bidang perdagangan dan logistik. PT. Hadji Kalla mengalami transformasi dan menjadi Kalla Group serta terus berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada semua pelanggan. Kalla Group melalui anak perusahaannya yaitu PT. Poso Energi dan PT. Energi Malea membangun dua pembangkit listrik tenaga air yang masing-masing terletak di Poso, Sulawesi Tengah dan Malea, Tana Toraja, Sulawesi Selatan. Melalui PT. pada tahun 2009 PT. Haka Sarana Investama menjadi holding company. Pada tanggal 27

Oktober 2014 Kalla Group kembali mendirikan sebuah anak perusahaan yang terletak di Kecamatan Bua, Kabupaten Luwu, Propinsi Sulawesi Selatan yang diberi nama PT. Bumi Mineral Sulawesi. Perusahaan ini merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang pengelolaan mineral untuk pemurnian biji nikel. Perusahaan ini menerapkan rencana pengembangan berkesinambungan yang selaras dengan kebijakan pemerintah dalam meningkatkan nilai tambah barang ekspor tambang nasional. Semangat ini didukung oleh komitmen perusahaan untuk mewujudkan alih teknologi dan mendorong upaya-upaya inovasi dalam teknologi pengolahan mineral baik disektor hulu maupun hilir.

METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data yang digunakan bersumber dari data primer. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan kuesioner serta pengukurannya dengan menggunakan skala likert. Kuesioner pada penelitian ini terdiri dari 34 pernyataan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. Bumi Mineral Sulawesi (BMS) yang berjumlah 295 orang, dengan menggunakan rumus slovin sehingga jumlah sampelnya adalah 75 orang karyawan (Yudawisastra dkk, 2024). Kemudian teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling *convenience sampling*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif untuk melihat sebaran karakteristik responden dan analisis persepsi responden. Serta analisis regresi linear berganda yang berguna untuk menjawab hipotesis di dalam penelitian ini. Analisis regresi linear berganda yang digunakan dengan bantuan SPSS versi 23, dimana menghasilkan hasil analisis uji F, uji T dan koefisiensi determinasi R².

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian antara lain uji validitas dan reliabilitas variabel pengembangan *human capital*, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Kemudian karakteristik responden, analisis persepsi responden dan hasil analisis regresi liner berganda untuk menjawab hipotesis penelitian. Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

a. Hasil Uji Validitas

Table 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pengembangan <i>Human Capital</i> (X1)	X1.1	0,793	0,361	Valid
	X1.2	0,863	0,361	Valid
	X1.3	0,856	0,361	Valid
	X1.4	0,570	0,361	Valid
	X1.5	0,433	0,361	Valid
	X1.6	0,655	0,361	Valid
	X1.7	0,651	0,361	Valid
	X1.8	0,700	0,361	Valid
	X1.9	0,863	0,361	Valid
	X1.10	0,637	0,361	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,518	0,361	Valid

	X2.2	0,507	0,361	Valid
	X2.3	0,469	0,361	Valid
	X2.4	0,476	0,361	Valid
	X2.5	0,793	0,361	Valid
	X2.6	0,747	0,361	Valid
	X2.7	0,538	0,361	Valid
	X2.8	0,802	0,361	Valid
	X2.9	0,912	0,361	Valid
		X2.10	0,494	0,361
X2.11		0,776	0,361	Valid
X2.12		0,483	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,812	0,361	Valid
	Y2	0,780	0,361	Valid
	Y3	0,675	0,361	Valid
	Y4	0,655	0,361	Valid
	Y5	0,571	0,361	Valid
	Y6	0,746	0,361	Valid
	Y7	0,616	0,361	Valid
	Y8	0,788	0,361	Valid
	Y9	0,745	0,361	Valid
	Y10	0,745	0,361	Valid
	Y11	0,597	0,361	Valid
	Y12	0,621	0,361	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Dari hasil uji SPSS pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga menunjukkan jika semua item pernyataan pada variabel pengembangan human capital, budaya organisasi dan kinerja karyawan dapat dikatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

b. Uji reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Pengembangan <i>Human Capital</i>	0,899	10	Reliabel
Budaya Organisasi	0,871	12	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,886	12	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2024

Dari hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,600 berdasarkan ketentuan diatas maka data dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

c. Deskripsi Responden

Tabel 3. Deskripsi Responden

Variable		Jumlah Responden	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	44	58,66
	Perempuan	31	41,33
	Total	75	100
Usia	20-30 th	31	41,33
	31-40 th	36	48
	41-50 th	5	6,66
	> 51 th	3	4
	Total	75	100
Pendidikan terakhir	SLTP	13	17,33
	SMA	53	70,66
	Diploma III	0	0
	Sarjana (S1)	9	12
	Total	75	100
	Masa Kerja	0-3 th	57
4-7 th		18	24
> 7 th		0	0
Total		75	100

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden pada penelitian ini di dominasi oleh responden dengan jenis kelamin laki-laki, usia 31-40 tahun dengan tingkat pendidikan terakhir adalah SMA sederajat dan masa kerja dari 0-3 tahun.

d. Deskripsi Jawaban responden tentang variabel penelitian

Tabel 4. Deskripsi jawaban responden tentang variabel

Variabel	Indikator	Skor	Keterangan
Pengembangan <i>Human Capital</i>	<i>Skill</i> (Keterampilan)	4,20	Setuju
	Inovasi	4,50	Sangat Setuju
	Kreativitas	4,50	Sangat Setuju
	Pengalaman	4,30	Sangat Setuju
	Pengetahuan	4,30	Sangat Setuju
	Total	4.40	Sangat setuju
Budaya Organisasi	Inovasi dan Pengambilan Resiko	4,20	Setuju
	Perhatian Terhadap Detail	4,30	Sangat Setuju
	Orientasi Hasil	4,30	Sangat Setuju
	Orientasi Orang	4,40	Sangat Setuju

	Orientasi Tim	4,30	Sangat Setuju
	Keagresifan	4,40	Sangat Setuju
	Total	4,31	Sangat Setuju
Kinerja Karyawan	Kualitas	4,21	Sangat Setuju
	Kuantitas	4,35	Sangat Setuju
	Ketepatan Waktu	4,27	Sangat Setuju
	Efektivitas	4,03	Setuju
	Total	4.22	Sangat Setuju

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa persepsi responden terhadap pengembangan *human capital* dilakukan berdasarkan 5 (lima) indikator yaitu *skill* (kemampuan), inovasi, kreativitas, pengalaman, dan pengetahuan. Pengembangan *human capital* dalam menerapkan inovasi dan kreativitas sudah sangat membantu pihak manajemen dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dengan nilai persentase sebesar 4,40. Sedangkan untuk variabel budaya organisasi dilakukan berdasarkan 6 (enam) indikator yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, dan keagresifan. Budaya organisasi yang baik terjadi apabila sekelompok orang-orang dalam suatu organisasi menerapkan kebiasaan yang baik secara berkelanjutan dan nilai tertinggi pada variabel ini adalah 4,31. Untuk variabel kinerja karyawan dilakukan berdasarkan 4 (empat) indikator yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan efektivitas. Keempat indikator tersebut dijelaskan dalam bentuk pernyataan kuesioner. Penerapan kinerja karyawan sudah terlaksana dengan baik dengan nilai 4,22.

a. Hasil analisis regresi berganda (jawaban hipotesis penelitian)

Tabel 5: Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	136.165	2	68.083	3.344	.041 ^b
Residual	1465.781	72	20.358		
Total	1601.947	74			

a. Dependent Variable: TotalY

b. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

Sumber: Data diolah, 2024

Pada tabel uji F, yang disajikan dalam bentuk tabel anova, secara bersama-sama atau simultan pengembangan *human capital* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Mineral Sulawesi diperoleh nilai F hitung sebesar 3,344 dengan nilai probabilitas (sig) adalah 0,041 yang lebih kecil dari 0,05. Maka dengan dapat disimpulkan bahwa pengembangan *human capital* dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Mineral Sulawesi di Kabupaten Luwu.

Tabel 6: Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	59.398	8.142		7.295	.000
TotalX1	-.227	.115	-.229	-1.978	.052
TotalX2	.121	.104	.135	1.168	.246

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa:

1. Secara parsial variabel pengembangan *human capital* terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar -1,978 dan nilai sig sebesar 0,052 yang artinya lebih besar dari nilai probalitas 0,05 maka dapat dikatakan bahwa pengembangan *human capital* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Mineral Sulawesi di Kabupaten Luwu.
2. Secara parsial variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,168 dengan nilai sig sebesar 0,246 yang lebih besar dari nilai probalitas 0,05 maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Mineral Sulawesi di Kabupaten Luwu.

Tabel 7: Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.292 ^a	.085	.060	4.51199

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

Sumber : Data diolah, 2024

Dari hasil perhitungan SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (Adjusted R Square) diperoleh sebesar 0,085. Hal ini berarti 8,5% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan *human capital* dan budaya organisasi, sedangkan sisanya 91,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

PEMBAHASAN PENELITIAN

1. Pengaruh pengembangan *human capital* terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Mineral Sulawesi di Kabupaten Luwu.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengembangan *human capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Mineral Sulawesi di Kabupaten Luwu. Artinya bahwa semakin baik pengembangan *human capital* maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dan begitu pula sebaliknya, jika pengembangan *human capital* tidak diterapkan secara maksimal maka kinerja karyawan akan menurun. Pengembangan *human capital* memiliki peranan sangat penting terhadap peningkatan kinerja pada PT Bumi Mineral Sulawesi. Untuk itu pengembangan *human capital* yang terdiri dari skill dan pengalaman perlu menjadi perhatian bagi pihak perusahaan dalam menerima calon pekerja agar tidak salah pilih karyawan kedepannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggara & Harnani, (2023), Sitorus & Siregar, (2021), Reza et al., (2020), Irhusnah et al., (2021) menunjukkan bahwa

pengembangan *human capital* memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Pengembangan *human capital* adalah pengembangan yang dilakukan untuk menaikkan nilai dari *human capital* yang sudah dimiliki.

Inovasi dan kreativitas dengan nilai kontribusi yang paling tinggi, kemudian diikuti dengan skill (keterampilan) dengan kontribusi paling rendah. Artinya bahwa PT Bumi Mineral Sulawesi telah menerapkan inovasi dan kreativitas yang baik untuk kemajuan perusahaan dan karyawannya dalam mencapai tujuan dan sasaran dalam perusahaan. Namun hasil penelitian tersebut tidak selaras dengan teori Reza et al., (2020) yang menyatakan bahwa dari kelima indikator pengembangan *human capital* inovasi dan kreativitas dianggap sebagai indikator yang paling tinggi karena dalam menjalankan suatu perusahaan yang besar dibidang pertambangan butuh inovasi, strategi, dan kreativitas dalam menjalankannya agar keterampilan, pengalaman, dan keahlian individu yang berkontribusi langsung terhadap kinerja dalam organisasi. Ini menunjukkan bahwa pengembangan *human capital* merupakan kunci utama dalam manajemen suatu perusahaan.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Mineral Sulawesi di Kabupaten Luwu

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Mineral Sulawesi di Kabupaten Luwu. Artinya bahwa semakin tinggi pengembangan *human capital* pada perusahaan maka kinerjanya akan semakin naik. Dan begitu pula sebaliknya, jika budaya organisasi rendah maka kinerjanya akan menurun. Budaya organisasi memiliki peranan sangat penting terhadap kinerja pada PT Bumi Mineral Sulawesi. Untuk itu budaya organisasi yang terdiri dari inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, dan keagresifan perlu menjadi perhatian penting bagi perusahaan. Budaya organisasi merupakan kekuatan keterlibatan dan kesetiaan kepada organisasi. Budaya Organisasi menunjukkan kepercayaan, kemampuan dan keinginan yang kuat untuk melibatkan dan mempertahankan diri kepada organisasi, sehingga akan menjadi komponen efektifitas dalam peningkatan kinerja Karyawan PT Bumi Mineral Sulawesi. Budaya Organisasi di PT Bumi Mineral Sulawesi diwujudkan dikarenakan pegawai bangga atas institusinya, peduli akan visi, misi dan tujuan instansinya, Karyawan PT Bumi Mineral Sulawesi senang dan nyaman bekerja dalam instansi dan mereka bekerja selalu memenuhi target yang ditetapkan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat diartikan bahwa Budaya Organisasi PT Bumi Mineral Sulawesi tidak mempengaruhi kinerja mereka. Budaya dapat kuat dan kohesif yang membuat pegawainya mengidentifikasi diri mereka dengan tujuan organisasi dan bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan tersebut. Organisasi yang memiliki budaya kuat tidak mengandalkan alat-alat manajemen ilmiah yang rasional demi mencapai produktivitas.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dunggio, (2020), melakukan penelitian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Dunggio Kota Gorontalo. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa semakin baiknya budaya agresif-defensif akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Simpulannya, terdapat pengaruh budaya organisasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Dunggio Kota Gorontalo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irhusnah et al., (2021) yang menemukan bahwa Budaya Organisasi tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki budaya organisasi yang baik dan kesadaran diri terhadap tugas yang diberikan akan menjadikan PT Bumi Mineral Sulawesi ini berjalan dengan baik sesuai harapan semua orang didalamnya. Perbedaan hasil penelitian ini terjadi karena subjek dan lokasi penelitian yang berbeda.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan secara simultan maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan *Human Capital* dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Mineral Sulawesi di Kabupaten Luwu. Penelitian secara parsial antara pengembangan human capital berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Mineral Sulawesi di Kabupaten Luwu, kemudian budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Mineral Sulawesi di Kabupaten Luwu.

Referensi

- Yudawisastra, H. G., Wijiharta, W., Hasbi, I., Setiorini, A., Rachmarwi, W., Erwina, E., ... & Nurfadilah, D. (2024). METODE PENELITIAN MANAJEMEN.
- Anggara, F. Y. D., & Harnani, S. (2023). Pengaruh Human Capital, Budaya Organisasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Alam Sejahtera Di Malang. *Tujuan Penelitian Ini Adalah Untuk Menguji Dan Menganalisis Pengaruh Human Capital, Budaya Organisasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Alam Sejahtera. Populasi Dalam Penelitian Ini Adalah Semua Karyawan Di PT. Alam Sejahtera Sebanyak 52 Orang*, 15(2), 52–66.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi Dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo Volume VII Nomor 1 2020*, 7(1), 1–9.
- Endri, (2017). Peran Human Capital Dalam Meningkatkan', 6(2), pp. 179–190.
- Erwina, & Amri. (2019). Peran Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Di Kabupaten Luwu Utara. *Prosiding Seminar Nasional ISSN 2443-1109, Volume 04*, 169–176.
- Fahmi, I. (2017). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Irhusnah, W., Luthfi, A., & Wibowo, A, (2021). "Pengaruh Budaya Organisasi, Human Capital Management, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pekerja Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di Kelurahan Papanggo Kecamatan Tanjung Priok Kota Administrasi Jakarta Utara." *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal, Dan UMKM*, 4(1), 24–42.
- Reza, V., Snapp, P., Dalam, E., Di, I. M. A., Socialization, A., Cadger, O. F., To, M., Cadger, S., Programpadang, R., Hukum, F., Hatta, U. B. U. B., Sipil, F. T., Hatta, U. B. U. B., Danilo Gomes de Arruda, Bustamam, N., Suryani, S., Nasution, M. S., Prayitno, B., Rois, I., ...
- Rezekiana, L. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Sakti Semarang (NSS). *Bussiness Law Binus*, 7(2), 33–48.
- Nawawi, (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kelima, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Sitorus, W. E., & Siregar, O. M. (2021). Pengaruh Human Capital Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hutahaean Pabrik Tapioka Desa Pintu Bosi Kecamatan Laguboti. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, June 2023*, 9 (12), 622–628 p-ISSN: 2622-8327 eISSN: 2089-5364 Accredited by Directorate General of Strengthening for Research and Development, 27(2), 635–637.