

PERAN *HUMAN CAPITAL* DAN KETERLIBATAN KARYAWAN DALAM UPAYA PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA (Studi Pada Dinas Kesehatan Buton Utara)

Sudarnice

Program Studi Manajemen, Universitas Sembilanbelas November Kolaka
sudarnays@yahoo.com

Abstract: *This research was titled the Role of Human Capital and Employee Involvement in Improving The Performance of Human Resources is to examine and analyze the role of the variables as an intervening variable between under-influence capital and employee involvement, through the application of knowledge on the performance of human resources*

Based on the results of data analysis showed that (1) Human capital have a significant effect on the performance of human resources, (2) Human capital significantly influence the application of knowledge, (3) There is a significant effect between employee engagement against the application of knowledge, (4) The involvement of employees have a significant effect on performance of HR, and (5) The application of knowledge have a significant effect on the performance of human resources.

Keywords: *Human capital, employee involvement, the application of knowledge, performance of Human Resources.*

Abstrak: Penelitian ini berjudul peran *human capital* dan keterlibatan karyawan dalam upaya peningkatan kinerja SDM bertujuan untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh *human capital* dan budaya organisasi melalui aplikasi pengetahuan sebagai variabel intervening terhadap Kinerja SDM. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa (1) *Human capital* berpengaruh terhadap kinerja SDM, (2) *Human capital* berpengaruh terhadap aplikasi pengetahuan, (3) Ada pengaruh signifikan antara keterlibatan karyawan terhadap aplikasi pengetahuan, (4) Keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM dan (5) Aplikasi pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM.

Kata Kunci : *Human Capital, keterlibatan karyawan, aplikasi pengetahuan, dan kinerja SDM.*

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh organisasi untuk bertahan hidup pada lingkungan yang dinamis adalah kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif. Secara umum, manajemen sumber daya manusia (SDM) bertujuan untuk meningkatkan kinerja melalui pembentukan sumber daya manusia yang handal dengan memaksimalkan kinerja dan meningkatkan kepuasan dalam organisasi. Menurut Wexley and Yukl (1976) mengemukakan: "pelatihan dan pengembangan adalah istilah merujuk yang direncanakan untuk mengupayakan dalam merencanakan penerimaan fasilitas yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap oleh anggota organisasi".

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan dalam mencapai tujuan. Perusahaan umumnya mendasarkan perencanaan tujuan yang hendak dicapai di masa depan dengan perilaku yang diharapkan dari keseluruhan karyawan dalam mewujudkan tujuan tersebut. *Human capital* didefinisikan sebagai kombinasi dari pengetahuan, keterampilan inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan, Lepak and Snell (2002). Kartiningsih (2007) menyatakan bahwa keterlibatan karyawan merupakan derajat sejauhmana karyawan memusatkan perhatiannya terhadap pekerjaan. Keterlibatan karyawan merupakan proses yang harus dipertimbangkan saat membuat keputusan dimana karyawan harus melaksanakan keputusan tersebut. Soo *et al* (2002) menyatakan bahwa aplikasi pengetahuan merupakan kemampuan karyawan untuk menghasilkan, menyebarkan dan menerapkan pengetahuan yang jelas dalam meningkatkan inovasi dan perbaikan sesuai dengan prosedur yang ada dalam organisasi.

Berdasarkan (*research gap*) dalam penelitian Sarminah Samad (2013) menemukan bahwa human capital merupakan aspek yang terkait dengan kinerja bisnis. Studi mengungkapkan bahwa semua aspek human kapital berkontribusi signifikan terhadap kinerja bisnis. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Toole and Czammitzki (2007) Madison *et al.* (2009) Kamukama *et al.* (2010) Hasil penelitian yang mengkaitkan antara *human capital* dengan kinerja organisasi, temuannya berbeda pula di mana modal manusia tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi, tetapi harus didukung dengan kompetensi organisasi. Serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Dakhli and Clercq (2003), Lopez (2005), Popescu and Diaconu (2008) and Marimuthu *et al.* (2009) di mana modal manusia tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi, tetapi diperantarai dengan inovasi. Keterlibatan karyawan dapat meningkatkan kinerja termasuk kualitas kerja dan profitabilitas, Cotton (1996). Keterlibatan karyawan sebagai manajemen baru untuk mengembangkan sumber daya manusia dan meningkatkan produktivitas Horton (2005). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Guzzo *et al.* (1985) telah menemukan dampak yang relatif kecil atau tidak berpengaruh pada keterlibatan karyawan terhadap kinerja, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bush and Spangler (1990) bahwa keterlibatan karyawan memiliki dampak yang positif terhadap kinerja organisasi.

Alasan melakukan penelitian ini adalah adanya masalah yang terjadi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Buton Utara adalah masih ada sumber daya manusia yang belum terlibat dalam pelaksanaan pengembangan dan pemberdayaan SDM kesehatan yang sesuai dengan kemampuan atau keahlian pegawai sehingga penempatan kerja tidak sesuai bidang keilmuan pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Buton Utara. tempatkan sesuai bidang ilmu pengetahuan yang dimiliki sehingga dapat mempengaruhi kinerja SDM. Dalam meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.

Rumusan Masalah : (1) Bagaimana pengaruh *human capital* terhadap kinerja SDM ? (2) Bagaimana pengaruh *human capital* terhadap aplikasi pengetahuan ? (3) Bagaimana pengaruh keterlibatan karyawan terhadap aplikasi pengetahuan? (4) Bagaimana pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja SDM ? (5) Bagaimana pengaruh aplikasi pengetahuan sebagai variabel intervening terhadap kinerja SDM ?

Tujuan Penelitian : *Pertama* Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh modal manusia (*human capital*) terhadap kinerja SDM. *Kedua*, Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh modal manusia (*human capital*) terhadap aplikasi pengetahuan. *Ketiga*, Mendeskripsikan dan menganalisis keterlibatan karyawan terhadap aplikasi pengetahuan. *Keempat*, Mendeskripsikan dan menganalisis keterlibatan karyawan terhadap kinerja SDM. *Kelima*, Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh aplikasi pengetahuan mengintervening struktur persamaan yang mempengaruhi kinerja SDM.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian “*Esplanatory research*” dengan sumber data yang diambil berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Adapun yang dimaksud adalah data primer yaitu tanggapan responden terhadap variabel penelitian yang mencakup *human capital*, keterlibatan karyawan, aplikasi pengetahuan dan kinerja sumber daya manusia. Sedangkan data sekunder adalah data yang telah diolah oleh orang atau lembaga lain yang telah dipublikasikan dari majalah-majalah, laporan instansi terkait maupun dari literature-literatur yang ada meliputi jumlah personil, struktur organisasi, dan deskripsi jabatan dan lain-lain. Dalam rangka memperoleh data yang mendukung dan relevan dengan penelitian ini maka peneliti menggunakan dua metode yaitu studi pustaka dan penyebaran kuesioner. Populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Buton Utara yang berjumlah 61 orang. Dengan melihat jumlah populasi pegawai, maka pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara menyeluruh atau sensus terhadap seluruh pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Buton Utara dengan menggunakan kuesioner sehingga jumlah sampelnya sebanyak 61 orang. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel eksogen (yang mempengaruhi) dan variabel endogen (yang dipengaruhi). Variabel tersebut terdiri dari *Human capital*, Keterlibatan karyawan, Aplikasi pengetahuan dan Kinerja SDM. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1 :

Tabel 1
Variabel Dan Indikator Penelitian

No	Defenisi Konsep	Defenisi Operasional	Indikator	Sumber	Skala Pengukuran
1.	<i>Human Capital</i> Kombinasi dari pengetahuan, keterampilan inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai Tujuan	<i>Human Capital</i> Merupakan keterampilan, pengetahuan yang mempengaruhi peningkatan kapasitas manusia tertentu untuk kegiatan produktif	<ul style="list-style-type: none"> • Pengetahuan • Keterampilan • Potensi untuk belajar 	Lepak and Snell (2002)	Semua indikator dalam penelitian ini diukur dengan skala likert 1-5 : 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat setuju
2.	Keterlibatan Karyawan Merupakan derajat Sejauhmana karyawan memusatkan perhatiannya terhadap pekerjaan	Keterlibatan Karyawan Merupakan sebuah proses partisipatif karyawan ditempat kerja dengan maksud meningkatkan komitmen karyawan untuk keberhasilan organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Keterlibatan karyawan dengan rekan kerja • Keterlibatan karyawan dengan pimpinan • Keterlibatan karyawan dengan waktu kerja 	Kartining sih (2007)	Semua indikator dalam penelitian ini diukur dengan skala likert 1-5 : 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat setuju
3.	Aplikasi Pengetahuan Kemampuan karyawan untuk mengasikkan, menyebarkan dan menerapkan pengetahuan dalam meningkatkan inovasi dan perbaikan sesuai dengan prosedur yang ada dalam organisasi	Aplikasi Pengetahuan Merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu tindakan untuk menerapkan pengetahuan yang dimilikinya terhadap organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Pengalaman • Perkembangan organisasi • Cepat menanggapi kebutuhan yang kompetitif 	Gold et al (2001)	Semua indikator dalam penelitian ini diukur dengan skala likert 1-5 : 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat setuju
4.	Kinerja SDM Merupakan hasil kerja karyawan selama kurun	Kinerja SDM Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang	<ul style="list-style-type: none"> • Standar professional • Ketepatan 	Kartining sih (2007)	Semua indikator dalam penelitian ini

waktu tertentu yang diukur dari kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan

dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu

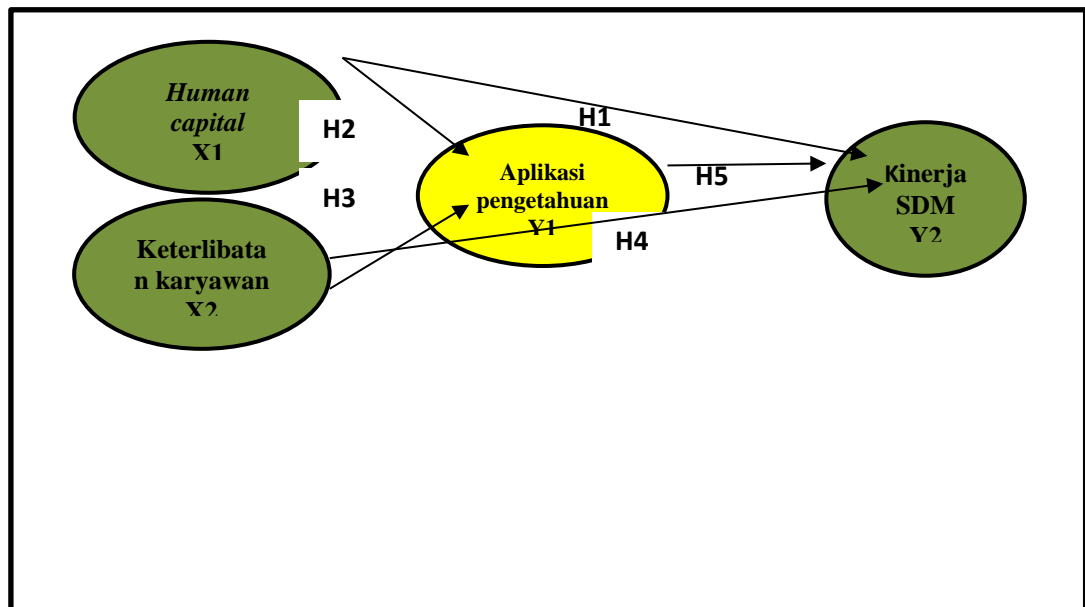
• Kreatifitas

diukur dengan skala likert 1-5 :

1. Sangat tidak setuju
2. Tidak setuju
3. Netral
4. Setuju
5. Sangat setuju

Metode Analisis Data : Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) yang berbasis *Variance* dengan alat bantu untuk menguji hipotesis menggunakan metode Smart PLS (*Partial Least Square*). Berdasarkan kajian pustaka, maka kerangka pikir teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 1
Kerangka Pikir Teoritis



Hipotesis Penelitian : Hipotesa pada penelitian ini adalah H1 : *Human capital* berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja SDM, H2 : *Human capital* berdampak positif dan signifikan pada aplikasi pengetahuan, H3 : Keterlibatan karyawan berdampak positif dan signifikan pada aplikasi pengetahuan, H4 : Keterlibatan karyawan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja SDM, dan H5 : Aplikasi pengetahuan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja SDM.

HASIL PENELITIAN

Hasil Penelitian, hasil **Hipotesis 1** pada penelitian ini adalah *human capital* berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Nilai *original sample estimate* diperoleh sebesar 0,304, nilai tersebut menunjukkan ada pengaruh signifikan antara *human capital* terhadap Kinerja SDM. Hal ini didukung oleh nilai t-statistik yang diperoleh sebesar (2.905) > t-tabel (1,98), sehingga dikatakan bahwa hipotesis 1 pada penelitian ini dapat diterima, artinya ada pengaruh antara *human capital* terhadap kinerja SDM. Artinya bahwa variabel *human capital* pada penelitian ini dapat berperan dalam meningkatkan kinerja SDM pada Dinas Kesehatan Kab. Buton Utara. Sehingga apabila *human capital* tinggi maka kinerja sumber daya manusia meningkat.

Hipotesis 2 adalah *human capital* berdampak positif dan signifikan terhadap aplikasi pengetahuan. Nilai *original sample estimate* diperoleh sebesar 4.54, nilai tersebut menunjukkan *human capital* berpengaruh signifikan terhadap aplikasi pengetahuan. Hal ini didukung oleh nilai t-statistik sebesar (4.391) > t-tabel (1,98), maka dikatakan bahwa hipotesis 2 pada penelitian ini diterima, artinya ada

pengaruh signifikan antara *human capital* terhadap aplikasi pengetahuan. Sehingga apabila *human capital* tinggi maka aplikasi pengetahuan meningkat.

Hipotesis 3 adalah keterlibatan karyawan berdampak positif dan signifikan terhadap aplikasi pengetahuan. Nilai *original sample estimate* diperoleh sebesar 4.39, nilai tersebut menunjukkan keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap aplikasi pengetahuan. Hal ini didukung oleh nilai t-statistik sebesar (4.719) > t-tabel (1,98), maka dikatakan bahwa hipotesis 3 pada penelitian ini diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara keterlibatan karyawan terhadap aplikasi pengetahuan. Sehingga apabila keterlibatan karyawan tinggi maka aplikasi pengetahuan meningkat.

Hipotesis 4 adalah keterlibatan karyawan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Nilai *original sample estimate* diperoleh sebesar 0.399, nilai tersebut menunjukkan keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM. Hal ini didukung oleh nilai t-statistik sebesar (3.306) > t-tabel (1,98), maka dikatakan bahwa hipotesis 4 pada penelitian ini diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara keterlibatan karyawan terhadap kinerja SDM. Sehingga apabila keterlibatan karyawan tinggi maka kinerja sumber daya manusia meningkat.

Hipotesis 5 adalah aplikasi pengetahuan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Nilai *original sample estimate* diperoleh sebesar 0.329, nilai tersebut menunjukkan aplikasi pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM. Hal ini didukung oleh nilai t-statistik sebesar (2.295) > t-tabel (1,98), maka dikatakan bahwa hipotesis 5 pada penelitian ini diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara aplikasi pengetahuan terhadap kinerja SDM. Sehingga apabila aplikasi pengetahuan tinggi maka kinerja sumber daya manusia meningkat. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table 2 :

Tabel 2
Coefficient Parameter, Nilai T-Statistik dan R-Square

Hubungan variabel	Original Sample Estimate	Mean of Subsamples	Standard Deviation	T-Statistic
HC -> AP	0.454	0.453	0.103	4.391
KK -> AP	0.439	0.448	0.093	4.719
HC -> KSDM	0.304	0.300	0.105	2.905
KK -> KSDM	0.399	0.389	0.121	3.306
AP -> KSDM	0.329	0.347	0.143	2.295
	R-square			
HC				
KK				
AP	0.565			
KSDM	0.754			

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan nilai *R-square* konstruk norma aplikasi pengetahuan, *human capital* dan keterlibatan karyawan menjadi penentu dari aplikasi pengetahuan sebesar 0,565 atau sebesar 56,5%, artinya bahwa 56.5% variasi aplikasi pengetahuan dapat dijelaskan oleh variasi *human capital* dan keterlibatan karyawan, dan 43.5% ditentukan oleh variabel lain yang tidak masuk model regresi. Sedangkan nilai *R-square* konstruk Kinerja SDM menjadi faktor penentu variabel *human capital*, keterlibatan karyawan dan aplikasi pengetahuan sebesar 0,754 atau sebesar 75.4%, artinya bahwa 75.4 % variasi Kinerja SDM dapat dijelaskan oleh variasi *human capital*, keterlibatan karyawan dan aplikasi pengetahuan sedangkan sisanya 24.6% ditentukan oleh variabel lain yang tidak masuk model regresi.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pada **hipotesis 1** (H1) mengenai variabel *human capital* dapat meningkatkan kinerja SDM. Hal ini di sebabkan pentingnya *human capital* bagi pegawai pada Dinas Kesehatan Kab. Buton Utara, baik berupa pengetahuan, keterampilan atau potensi, dapat memberikan kontribusi besar dalam pencapaian kinerja yang lebih tinggi. Sehingga para pegawai profesional dalam hal menjalankan tugas masing-masing, dan bersungguh-sungguh dalam pencapaian tujuan organisasi. Kondisi ini memberikan gambaran bahwa *human capital*

mempunyai peran penting dalam peningkatan kinerja SDM. Penerimaan **hipotesis 2** (H2) mengindikasikan bahwa *human capital* dapat meningkatkan aplikasi pengetahuan. Hal ini disebabkan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kab. Buton Utara sangat baik yang merupakan bentuk aplikasi dari *human capital* yang terintegrasi pada aplikasi pengetahuan. Kondisi ini memberikan gambaran bahwa *human capital* merupakan faktor pendorong bagi peningkatan aplikasi pengetahuan pada pegawai Dinas Kesehatan Kab. Buton Utara. Penerimaan **hipotesis 3** (H3) mengindikasikan bahwa keterlibatan karyawan dapat meningkatkan aplikasi pengetahuan. Hal ini disebabkan pimpinan pada Dinas Kesehatan Kab. Buton Utara sangat memperlakukan karyawan sebagai aset yang paling penting dari suatu organisasi dengan keterlibatan tersebut berupa pegawai harus mendukung suatu organisasi untuk rekan kerja dan karyawan potensi, dan pegawai diberikan perpanjangan waktu, usaha dan inisiatif untuk berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Penerimaan **hipotesis 4** (H4) mengindikasikan bahwa keterlibatan karyawan dapat meningkatkan kinerja SDM. Sesuai dengan kondisi pada Dinas Kesehatan Kab. Buton Utara bahwa pegawai dalam melaksanakan tugas selalu dengan inisiatif sendiri baik terhadap unsur pimpinan maupun terhadap rekan kerja. Selain itu juga kelompok kerja yang terdiri atas pegawai-pegawai selalu melakukan pertemuan secara teratur untuk mendiskusikan berbagai masalah kualitas kerja, menyelidiki penyebabnya, merekomendasikan solusi dan mengambil tindakan perbaikan. Penerimaan terhadap **hipotesis 5** (H5) mengindikasikan bahwa aplikasi pengetahuan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja SDM. Hal ini disebabkan pegawai pada Dinas Kesehatan Kab. Buton Utara selalu melakukan pembelajaran organisasi dengan diskusi-diskusi baik formal atau nonformal dan hasilnya akan dikembangkan pada rapat yang diadakan 2 kali setiap bulan. Para pegawai baik unsur pimpinan ataupun bawahan saling memberikan informasi, ide/gagasan baik pada persoalan tugas masing-masing pegawai ataupun terkait perkembangan organisasi guna peningkatan kinerja SDM. Sehingga cara dalam mengaplikasikan pengetahuan setiap pegawai pada Dinas Kesehatan Kab. Buton Utara adalah dengan menerapkan kemampuan-kemampuan atau potensi yang dimiliki oleh seluruh pegawai termasuk pimpinan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan : *Pertama*, hasil pengujian dalam penelitian ini adalah Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dapat diketahui bahwa *human capital* dapat meningkatkan kinerja SDM. Sehingga dapat dijelaskan bahwa bila *human capital* tinggi maka kinerja sumber daya manusia meningkat. *Kedua*, berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dapat diketahui bahwa *human capital* dapat meningkatkan aplikasi pengetahuan, sehingga dapat dikatakan bahwa bila *human capital* tinggi maka aplikasi pengetahuan meningkat. *Ketiga*, berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dapat diketahui adanya pengaruh signifikan antara keterlibatan karyawan terhadap aplikasi pengetahuan, sehingga bila keterlibatan karyawan tinggi maka aplikasi pengetahuan meningkat. *Keempat*, berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dapat diketahui adanya pengaruh signifikan antara keterlibatan karyawan terhadap kinerja SDM artinya bahwa bila keterlibatan karyawan tinggi maka kinerja sumber daya manusia meningkat. *Kelima*, berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dapat diketahui adanya pengaruh signifikan antara aplikasi pengetahuan terhadap kinerja SDM. Hal ini menunjukkan bahwa bila aplikasi pengetahuan tinggi maka kinerja SDM meningkat.

Saran: *Pertama*, untuk penelitian mendatang perlu dipertimbangkan variabel lain yang mempengaruhi aplikasi pengetahuan dan kinerja SDM seperti ketepatan, dan kualitas pengetahuan. *Kedua*, indikator standar profesional perlu dijadikan sebagai variabel karena hasil penelitian ini, pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja SDM ditemukan berpengaruh yang signifikan. *Ketiga*, untuk meningkat respon responden terhadap pengembalian questioner maka perlu dilakukan metode perolehan data yang lebih baik misalnya dengan mengkonfirmasi questioner yang tidak kembali atau rusak.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, A. S., A. M. B. Aqeel, et al. (2012). "The Effectiveness of Leadership, Performance and Employee Involvement for Producing Competitive Advantage With a TQM Orientation." *Mediterranean Journal of Social Sciences* 3:83-90.
- Abduli, S. (2013). "Effective Human Resource Management In Small And Medium Size Enterprises In The Republic Of Maceonia." *International Journal Of Academic Research In Economics And Management Sciences* 2(2): 2226-3624.
- Al-Ghazawi, M. (2012). "The Impact Of Investments In Human Resources Activities On The Effectiveness Of Investment In Human Capital: The Case Of Commercialbanks in Jordan." *International Journal Of Business And Social Science*. 3 (18).
- Arikunto, Suharsimi. 1996. *Prosedur Penelitian : Sut Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Ashon. (2002). Employee Involvement in C. L. Cooper and I. T. Robertson (eds). *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, New York: John Wiley
- Blau, B.A and Boal, B.K, 1987, "Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism," *Academy of Management Review*, 12, 288-302
- Bush, K. And Spangler, R. 1990. *The Effect of Quality Circles on Performance and Promotions, Human Relations*. 43(6) : 573-82.
- Cosen (1995). "Peran Human Capital dan Structural Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi." *Jurnal Sains Manajemen* 1(1): 2302-1411.
- Cotton, J. L. 1996. Employee Involvement in C. L. Cooper and I. T. Robertson (eds). *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, New York: John Wiley.
- Demartini, P. And P. Paoloni (2011). "Assessing Human Capital In Knowledge Intensive Business Services." *Measuring Business Excellence* 15(4): 1368-3047.
- Gold, A. H., Malhotra, A., & Segars, A. H. (2001). Knowledge Management: An organizational Capabilities Perspective. *Journal of management Information Systems*, 18(1), 185-214.
- Guzzo, R. A., Jette, R. D. and Katzell, R. A. 1985. The Effects of Psychologically Based Intervention Programs on Worker Productivity: *A Meta-Analysis, Personnel Psychology*. 38(2): 275-91.
- Horton, S. 2005. Participation and Involvement of Senior Staff in the Reform of the British Civil Service, *Review of Public Personnel Administration*. 25(1): 56-68.
- Judeh, M. (2011). "An Examination of the Effect of Employee Involvement on Teamwork Effectiveness: An Empirical Study." *International Journal of Business and Management* 6(9).
- Keban (2004). "Human Resource Development and Performance of Government Provincial Employee: A Study in North Sumatera, Indonesia." *Journal of Economics and Behavioral Studies* 6(2)
- Lepak, D.P., Snell, S. A. 2002. "Examining the Human Capital Resource Architecture: The Relationships Among Human Capital, Employment, and Human Resources Configurations" *Journal Of Management*. pp :8.,517-543.
- Lesser. (2000). "Measuring the Role of Knowledge management Processes in the Commercial Bank of Iran." *Electronic Journal of Knowledge Management* 9(4): 33-40
- Marimuthu, M. L. Arokiasamy, et al. (2009). "Human Capital Development and Its Impact on Firm Performance: Evidence From Developmental Economics." *The Journal of International Social Research* 2(8).
- Ndlela, L. T and A.S.A du Toit (2001). "Establishing A Knowledge Management Programme for Competitive Advantage In An Enterprise." *International Journal of Information Management* 2: 151-165.
- Rasoulinezhad, E. (2011). "Measuring the Role of Knowledge management Processes in the Commercial Bank of Iran." *Electronic Journal of Knowledge Management* 9(4): 1479-4411.
- Rastogi, P.N. (2000). Sustaining Enterprise Competitiveness: Is Human Capital the Answer ? *Human Systems Management* 19(3): 193-203.
- Rasula, J., V. B. Vuksic, et al. (2012). The Impact Of Knowledge Management On Organisational Performance." *Economic and Business Review* 14(2): 147-168.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Samad, S. (2013). "Assessing the Contribution of Human Capital on Business Performance." *International Journal of Trade, Economics and Finance* 4(6).

- Sekaran, Uma (1992), *Research Methods For Business: Skill-Building Approach*: 2nd Edition, John Wiley & Sons, Inc.
- Singarimbun. 1989. *Metode Penelitian Survey*. Edisi Revisi, LP3ES. Jakarta
- Singh, J., W. Verbeka & G.K. Rhoads, 1996. Do Organizational Practices Matter in Role Stress Processes? A Study of Direct and Moderating Effects for Marketing-Oriented Boundary Spanners. *Journal of marketing*
- Toole, A. A and Czarnitzki. (2007). Exploring the Relationship Between Scientist Human Capital and Firm Performance: The Case of Biomedical Academic Entrepreneurs, Discussion Paper No. 07-011.
- Wanouset (2000). " Employee Engagement: The Key to Improving Performance." *International Journal of Business and Management* 5(12).
- Wang, K. L and C. Chiang (2012)." Integrating Human Resource Management and Knowledge Management: From the Viewpoint of Core Employees and Organizational Performance." *The International Journal of Organizational Innovation* 5(1).p
- Wexley dan Yukl (1976:282). Menjadi Guru Profesional. Bandung : Remaja Rosdakarya. [Online]. Tersedia : <http://www.GuruProfesional/pustaka/0101721>.
- Wright, P. M., G. C. McMahan. (1992)." Theoretical Perspectives for Strategic Human Resource Management." *Journal of Management* 18(2): 295-320.
- Yip, M. W. Et al (2012)." Employee Participation: Success Factor of Knowledge Management." *International Journal of Information and Education Technology* 2(3).