



Pengaruh Human Capital Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hutahaean Pabrik Tapioka Desa Pintu Bosi Kecamatan Laguboti

Widya Elizabeth Sitorus^{1*}, Onan Marakali Siregar²

¹Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

Received:	28 April 2024	Abstract
Revised :	05 Mei 2024	<i>This study aims to analyze the influence of human capital and organizational culture on employee performance at PT. Hutahaean Tapioka Factory Pintu Bosi Village, Laguboti District. The research method used in this study is quantitative research with a descriptive approach. The population in this study is employees of PT. Hutahaean Tapioka Factory Pintu Bosi Village, Laguboti District which totaled thirty seven people. The data collection method used in this study is primary data obtained by distributing questionnaires while secondary data is obtained through literature studies. The results of the research conducted show that human capital variables and organizational culture have a partial and significant effect on employee performance. The coefficient value also shows the relationship between human capital and organizational culture to strong employee performance with an R value of 0.589 or 58.9%. The value of Adjusted R Square is also known that human capital and organizational culture on employee performance amounted to 34.7% while the remaining 65.3%, influenced by other variables that was not discussed in this study.</i>
Accepted:	12 Mei 2024	
		Keywords: <i>Human capital, Organizational Culture, Employee performance</i>
		(*) Corresponding Author: Widyaelizabethsitorus@gmail.com , Onanmsiregar@gmail.com
		How to Cite: Sitorus, W. E., & Siregar, O. M. (2024). Pengaruh Human Capital Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hutahaean Pabrik Tapioka Desa Pintu Bosi Kecamatan Laguboti. https://doi.org/10.5281/zenodo.11183504

PENDAHULUAN

Menurut Furqan & Siregar (2022), perusahaan-perusahaan selama ini saling berupaya untuk dapat menjadi yang terbaik, terutama pada perusahaan jasa. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi sangat penting bagi perusahaan, terutama pada perusahaan yang menjual layanan jasa yang bergantung pada kualitas sumber daya manusia untuk memberikan kualitas layanan terbaik.

Situasi perekonomian dunia telah mengalami kemajuan yang pesat seperti kemajuan yang ditandai dengan canggihnya alat teknologi yang diciptakan yang berdampak pada laju perekonomian dunia semakin pesat. Hal ini mengakibatkan persaingan sektor bisnis semakin ketat dan perusahaan harus mampu mengikuti perubahan untuk bisa bersaing mengikuti persaingan.

Menurut Hasibuan & Siregar (2022), untuk mengelola bisnis dan memenuhi tujuannya, organisasi memerlukan sejumlah komponen penting. Tenaga kerja manusia mempunyai potensi untuk menjalankan aktivitas perusahaan, yang merupakan tenaga penggerak utama dalam terlaksananya aktivitas perusahaan. Kinerja menjadi hal yang menarik dan penting karena mempunyai segudang manfaat, sebuah perusahaan sangat berharap karyawan bekerja dengan baik sesuai dengan kemampuannya untuk mendapatkan hasil kerja yang luar biasa. Kinerja berkualitas semakin penting bagi perusahaan dalam menghadapi era globalisasi dan era pandangan bebas di masa sekarang.

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.

Menurut Pangabean *et al.*, (2022) kinerja merupakan konsekuensi dari pekerjaan seorang karyawan serta kualitas dan kuantitas yang telah dicapainya dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Menurut Sunyoto (Deby dan Onan, 2022:185), dalam menilai kinerja perusahaan terdapat berbagai cara. Cara ini dilakukan dengan cara menggali informasi tentang pegawai dan merumuskannya dalam suatu alat yang dapat menghasilkan informasi tentang kinerja pegawai.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh *human capital* secara langsung, *human capital* mempunyai daya dorong terhadap kinerja melalui *skill*, pengetahuan, dan inovasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Menurut Sukoco (Santosa, 2021: 23), *Human capital* adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi, dan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan cara yang memungkinkan mereka untuk menciptakan nilai untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Sedarmayanti dan Nita (2020:2), *human capital* sendiri didefinisikan menjadi manusia yang dengan pribadi dipinjamkan pada perusahaan dengan kemampuan pribadinya, pengetahuan, komitmen serta pengalaman pribadinya. Meskipun tak semata-mata diamati dari individual namun juga selaku tim kerja yang mempunyai hubungan pribadi yang baik pada luar ataupun dalam perusahaannya

Pembentukan nilai tambahan yang dihasilkan oleh *human capital* selama pekerjaan mereka akan menghasilkan keuntungan yang dapat dipertahankan di masa depan bagi suatu organisasi. Pendekatan *human capital* sebagai suatu sistem dirancang untuk menciptakan keunggulan kompetitif melalui kinerja karyawan. Namun yang terpenting ketika menempatkan peran kinerja karyawan terhadap perusahaan maka mereka harus memiliki kemampuan terbaiknya, karena pendekatan *human capital* adalah tiada hari tanpa pengembangan potensi karyawan dan staf manajemen. Jadi semua kegiatan setiap divisi harus berorientasi pada mutu manusia. Oleh karena itulah karyawan harus diperlakukan sebagai manusia seutuhnya.

Menurut Desvina & Siregar (2022), kesiapan pegawai untuk berubah penting untuk diteliti karena dapat berdampak pada kemampuan transformasi dan inovasi dari perusahaan. Harapannya organisasi ataupun lembaga bisnis tersebut agar tidak kalah bersaing dan memiliki perkembangan yang lambat. Oleh karena itu, kinerja karyawan harus selalu ditingkatkan. Untuk selalu meningkatkan kemajuan dari perusahaan tersebut. Menurut pakpahan & Siregar (2022), jika seorang pegawai terlibat, dia sadar akan tanggung jawabnya dalam tujuan perusahaan dan memotivasi rekan-rekannya untuk berhasil. Sikap positif pegawai terhadap tempat kerjanya dan nilai-nilai sering disebut sebagai hubungan positifnya dengan pekerjaannya. Pegawai yang dipekerjakan melampaui tugas mencoba untuk melaksanakan fungsi mereka dengan baik.

PT. Hutahaean Pabrik Tapioka di Desa Pintu Bosi Kecamatan Laguboti merupakan perusahaan di bidang pengolahan yang kegiatan utamanya adalah memproduksi tepung tapioka. PT. Hutahaean Pabrik Tapioka senantiasa mengembangkan sumber daya

manusia guna tercapainya visi dan misi perusahaan, Sumber Daya Manusia adalah aset penting dalam keberlanjutan dan peningkatan kualitas bisnis. Perusahaan berkomitmen untuk mengembangkan dan mendidik karyawan secara berkesinambungan sebagai salah satu kunci untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan uraian, maka judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh *Human Capital* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hutahaeen Pabrik Tapioka Desa Pintu Bosi, Kecamatan Laguboti”.

METODE PENELITIAN

Bentuk Penelitian

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif mempunyai tujuan untuk mengilustrasikan dan mengukur hipotesis keterkaitan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017:20).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini bersifat homogen yang berarti terdapat persamaan perilaku antara responden. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua karyawan PT Hutahaeen Pabrik Tapioka di Desa Pintu Bosi, Kecamatan Laguboti.

Sampel Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan teknik pengambilan *nonprobability sampel*, yang berarti peneliti tidak memberi setiap anggota populasi peluang atau kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Jumlah sampel yang akan digunakan untuk penelitian ini adalah 37 orang yang menjawab pertanyaan.

Metode Analisis Data

Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji instrumen dan uji asumsi klasik.

1. Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan untuk menguji pernyataan dalam kuesioner atau angket yang telah dibuat sebelumnya oleh peneliti dalam meneliti pengaruh *human capital* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Hutahaeen Pabrik Tapioka Desa Pintu. Uji instrumen validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji kelayakan instrumen untuk digunakan dalam penelitian.

a. Uji Validitas

Kurniawan dan puspitaningtyas (2016:97), Uji validitas dilaksanakan untuk melihat keabsahan atau ketepatan suatu kuesioner dalam mengukur variabel penelitian. Instrumen dikatakan valid (sahih) apabila instrumen tersebut bisa mengukur apa yang hendak diukur. Nilai r -tabel pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $df = 37-2 = 35$ pada uji dua arah adalah sebesar 0,1966 (didapat dari r -tabel).

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS Statistik 25. Pengujian validitas dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Apabila r -hitung $>$ r -tabel maka instrumen valid, begitu pula sebaliknya.
2. Apabila probabilitas (sig) $<$ 0,05 maka instrumen valid, jika sebaliknya tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui kehandalan (tingkat kepercayaan) suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan/pernyataan. Jika nilai $\alpha > 0,60$ disebut

maka instrumen tersebut memiliki reliabilitas yang baik dan terpercaya (*reliable*) dan sebaliknya jika nilai *alpha* lebih kecil dari $< 0,60$ maka instrumen tersebut tidak terpercaya.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji suatu model yang layak atau tidak layak pada suatu penelitian. Uji asumsi klasik dilakukan dengan menggunakan uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak normal. Jika suatu variabel tidak memiliki distribusi normal, hasil uji statistik akan menurun. Kriteria uji normalitas adalah sebagai berikut: Analisis *Kolmogorov-Smirnov*, grafik histogram, dan grafik P-Plot digunakan. Kriteria uji normalitas, yaitu:

- a. Apabila nilai Signifikansi (Sig.) $< 0,05$ berarti distribusi sampel tidak normal.
- b. Apabila nilai Signifikansi (Sig.) $> 0,05$ berarti distribusi sampel adalah normal.

b. Uji Multikolinearitas

Ghozali (Agnes, 2022:44) mengemukakan bahwa uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah adanya korelasi antar variabel-variabel bebas pada model regresi. Untuk menguji multikolinearitas adalah dengan menggunakan metode *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing variabel independen.

- a. Jika nilai *Tolerance* lebih besar $> 0,10$ maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinearitas.
- b. Jika nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Suwarjeni (Agnes, 2023:45) mengemukakan bahwa Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan dalam menguji model regresi apakah terjadi ketidaksamaan varian dan residual suatu penelitian ke penelitian yang lain. Adapun dasar pengambilan keputusan dengan pengamatan *Scatter Plot* yakni:

1. Jika terdapat pola-pola tertentu seperti titik yang membentuk pola-pola tertentu dan teratur, maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak terdapat pola-pola tertentu, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan analisis regresi linear berganda adalah untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel terikat (Y) dan variabel bebas yang lebih dari satu terhadap organisasi. Adapun untuk memperoleh hasil dari model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Dengan dasar pengambilan keputusan, analisis regresi dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Dengan derajat bebas $df = n-k-1 = 34$, nilai t-tabel dapat diperoleh sebesar 2,032. Pengambilan keputusan pada Uji T didasarkan oleh:

1. t-hitung $<$ t-tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat atau H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. t-hitung $>$ t-tabel maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Apabila probabilitas (sig.) < 0.05 sehingga menyebabkan Ha diterima, H0 ditolak.
4. Apabila probabilitas (sig.) > 0.05 sehingga menyebabkan Ha ditolak, H0 diterima.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengambilan keputusan pada uji F didasarkan oleh:

1. Apabila F-hitung > F-tabel maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y), maka Ha diterima, sehingga H0 ditolak.
2. Apabila signifikansi (sig.) < 0.05 maka Ha diterima atau hasilnya signifikan. Begitu pula sebaliknya apabila probabilitas (sig.) > 0.05 sehingga menyebabkan Ha ditolak, H0 diterima.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

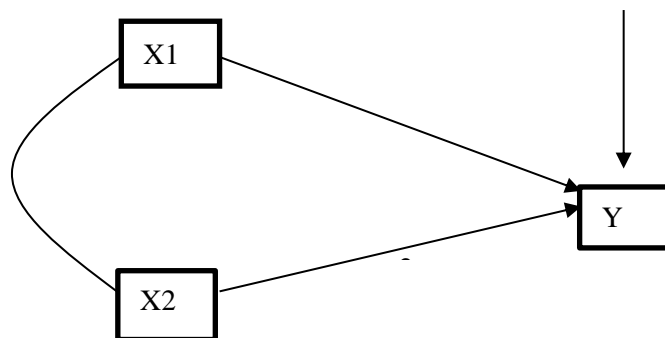
Menurut Ghozali (Agnes, 2022:47), uji koefisien determinasi (good of fit) merupakan ukuran yang penting dalam regresi. Analisis ini bertujuan dalam mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.1 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel bebas	t-hitung	Sig	Ho	H1
Human Capital	2,880	0,07	Ditolak	Diterima
Budaya Organisasi	2,393	0,022	Ditolak	Diterima

Sumber: Pengolahan data (2023)



Gambar 1. 1 Kerangka Kontekstual Pengaruh *Human Capital* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

HASIL PENELITIAN

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan variabel Kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel, yaitu 0,324. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa 8 (delapan) butir pernyataan pada variabel Kinerja karyawan (Y) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak dijadikan pengukuran variabel penelitian.

b. Uji Validitas *Human Capital* (X1)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan variabel *Human capital* (X1) memiliki nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel, yaitu 0.324. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa 10 (sepuluh) butir pernyataan

pada variabel *human capital* (X1) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak dijadikan pengukuran variabel penelitian.

c. Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua koefisien reliabilitas budaya organisasi (X2) sebesar 0,783 yang berarti instrumen penelitian tersebut dinyatakan reliabel dan layak dijadikan variabel dalam pengukuran penelitian ini.

d. Uji Reliabilitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh data dikatakan *reliable*, dimana suatu instrumen dikatakan reliabel (dapat diandalkan) jika memiliki alpha lebih dari 0,6 atau lebih. Koefisien reliabilitas variabel *Human capital* (X1) sebesar 0,759 yang berarti instrumen penelitian tersebut dinyatakan reliabel dan layak dijadikan variabel dalam pengukuran penelitian ini. koefisien reliabilitas budaya organisasi (X2) sebesar 0,783 yang berarti instrumen penelitian tersebut dinyatakan reliabel dan layak dijadikan variabel dalam pengukuran penelitian ini. bahwa koefisien reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.726 yang berarti instrumen penelitian tersebut dinyatakan reliabel dan layak dijadikan variabel dalam pengukuran penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Nilai asymp sig pada uji *Kolmogorov – Smirnov* sebesar 0,200. Nilai tersebut memenuhi ketentuan untuk menyatakan kenormalan data, yaitu nilai asymp. sig harus lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi dengan normal.

Tabel 1.2 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov – Smirnov*

One-Sample Kolmogorov- Smirnov Test		
		Unstandardized
N		100
Normal Parameter ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.19652225
Most Extreme Differences	Absolute	0.102
	Positive	0.91
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig		.200 ^{c,d}

2. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* untuk variabel *Human capital* dan budaya organisasi sebesar 0.996 yang berarti lebih besar dari > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,004 yang berarti lebih kecil daripada < 10,00. Pada hasil ini dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas serta model regresi dikatakan layak dan dapat digunakan untuk persamaan regresi.

Tabel 1.3 Hasil Uji Multikolinearitas

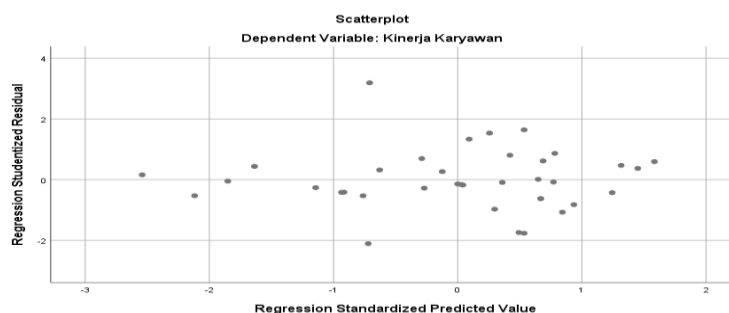
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1.(Constant)	11.235	4.819		2.331	.026		
human capital	.311	.108	.410	2.880	.007	.949	1.054

budaya organisasi	.240	.100	.340	2.393	.022	.949	1.054
a. Dependent Variable: kinerja karyawan							

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* untuk variabel *Human capital* dan budaya organisasi sebesar 0.996 yang berarti lebih besar dari > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,004 yang berarti lebih kecil daripada < 10,00. Pada hasil ini dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas serta model regresi dikatakan layak dan dapat digunakan untuk persamaan regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 1.2 dapat dilihat bahwa titik-titik data juga menyebar di atas dan bawah angka nol sehingga dapat dilihat bahwa data tersebar secara acak. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.



Gambar 1.2 Uji Heteroskedastisitas

Analisis Linear Regresi Berganda

Berdasarkan hasil uji regresi di atas, model analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai:

$$Y = 11,235 + 0,311X_1 + 0,240X_2$$

Tabel 1.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.235	4.819		2.331	.026
	Human capital	.311	.108	.410	2.880	.007
	budaya organisasi	.240	.100	.340	2.393	.022
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						

Pada persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan:

1. Koefisien konstanta sebesar 11.235 yang berarti jika variabel independen *Human capital* (X1) dan budaya organisasi (X2) nilai adalah nol, maka nilai kinerja karyawan akan tetap sebesar 11.235.
2. Koefisien regresi *human capital* (X1) sebesar 0,311 yang berarti setiap kenaikan variabel (X1) sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0.311. Nilai *Human capital* (X1) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) bernilai positif, artinya semakin tinggi nilai variabel X1, maka semakin tinggi pula nilai variabel Y.
3. Koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi (X2) sebesar 0,240 yang berarti setiap kenaikan variabel X2 setiap satu satuan, maka variabel budaya organisasi (Y)

mengalami peningkatan sebesar 0,240. Nilai variabel X2 terhadap variabel Y bernilai positif, artinya semakin tinggi nilai variabel X2, maka semakin tinggi pula nilai variabel Y.

Hasil Koefisien Determinasi

Nilai R yaitu sebesar 0,589, dimana nilai koefisien ini menunjukkan hubungan antara *human capital* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang cukup erat. Nilai *Adjusted R Square* atau nilai koefisien determinasi di atas menunjukkan bahwa variabel *human capital* dan budaya organisasi dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 34,7%, sedangkan sisanya sebesar 65,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 1.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.589 ^a	.347	.308	3.289
a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, Human capital				

Pengujian Hipotesis

Tabel 1. 6 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	195.350	2	97.675	9.028	.001 ^b
	Residual	367.839	34	10.819		
	Total	563.189	36			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), budaya organisasi, Human capital						

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai F-hitung yang diperoleh sebesar 9,028, yang berarti nilai F-hitung lebih besar dibandingkan nilai F-tabel, yaitu $9,028 > 3,28$ atau berdasarkan nilai sig. yaitu $0,0001 < 0,05$. Hasil tersebut berarti bahwa variabel bebas yakni *human capital* (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Human capital* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Hutahaean Pabrik Tapioka, Desa Pintu Bosi Kecamatan laguboti. Artinya *human capital* menjadi salah satu faktor yang mendorong kinerja karyawan pada PT.Hutahaean Pabrik Tapioka di Desa Pintu Bosi, Kecamatan Laguboti.
2. Budaya organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Hutahaean Pabrik Tapioka, Desa Pintu Bosi Kecamatan laguboti. Artinya budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang mendorong kinerja karyawan pada PT.Hutahaean Pabrik Tapioka di Desa Pintu Bosi, Kecamatan Laguboti.
3. *Human capital* dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Hutahaean Pabrik Tapioka di desa pintu bos kecamatan Laguboti. Hal ini dapat dilihat dari tabel regresi di atas melalui nilai bahwa nilai F-hitung yang diperoleh sebesar 9,028, yang berarti nilai F-hitung lebih besar

dibandingkan nilai F-tabel, yaitu $9,028 > 3,28$ atau berdasarkan nilai sig. yaitu $0,0001 < 0,05$. Hasil tersebut berarti bahwa variabel bebas yakni *human capital* (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Penghargaan

Saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada bapak Onan Marakali Siregar Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara dan juga dosen pembimbing yang telah banyak memberikan waktu, tenaga, kritik, dan sarannya kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan jurnal ini dengan baik.

Saya juga mengucapkan terimakasih kepada kedua orang tua saya, Pahala Sitorus, S.Pd dan Herlina Rosmawati Samosir, S.Pd. Berkat mereka, penulis dapat menyelesaikan jurnal ini dengan baik. Terimakasih juga kepada diri saya sendiri, yang selalu berpikir optimis dan tekun dalam mengerjakan kewajibannya menyelesaikan jurnal ini.

DAFTAR PUSTAKA

Rujukan Buku:

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

_____. (2019). *Metode Penelitian Bisnis: Kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Rujukan Thesis:

Agnes. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Horti Jaya Lestari Cabang Doka*. Medan: Universitas Sumatera Utara

Rujukan Jurnal:

Desvina, A., Siregar, O.M (2022). Apakah Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Dan Komitmen Afektif Berperan Dalam Kesiapan Karyawan Untuk Berubah?. *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*, 6(3), 3064-3076.

Furqan, S., & Siregar, O. M. (2022). Analisis Perekrutan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kreatif Agensi Periklanan. *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, 2(6), 217-224

Hasibuan, D. P., & Siregar, O.M. (2022). The Effect Of Stressors (Sources Of Work Stress) and Work Motivation On Work Performance At The BRI Unit Of Padangmatinggi Padangsidimpuan. *JOURNAL OF HUMANITIES SOCIAL SCIENCES AND BUSINESS (JHSSB)*, 2(1), 182-198.

Kurniawan dan puspitaningtyas. (2016). *Metode penelitian kuantitatif*. Yogyakarta: Pandika Buku.

Pakpahan, B.H.,&Siregar, O. M. (2022). The Impact Of Organization Culture On Employee Engagement For Library Officers In Universitas Negeri Medan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JUBIS)*, 2(1), 1-5.

Pangabean, S. N. B., Dirbawanto, N.D., & Siregar, O. M. (2022). The Effect Of Work Motivation, Work Environment, and Compensation On Employee Performance At Bank BTN Medan Branch Office. *JOURNAL OF HUMANITIES SOCIAL SCIENCES AND BUSINESS (JHSSB)*, 2(1), 144-161.

- Pratiwi, Deby & Onan Marakali Siregar. (2022). The Effect of Stressors and Work Motivation on Work Performance at BRI Unit of Padang Sidempuan. *Journal Of Humanities, Social Sciences and Business*. Vol 2 issues 1 (2022)
- Rass dan Treur. (2023). Adaptive Dynamical System Modelling of Transformational Organizational Change with Focus on Organizational Culture and Organizational Learning. *Cognitive Systems Research* 79 (2023) 85–108
- Santosa, Ari. (2021). *Analisis Human Capital, Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Instansi Agraria Dan Tata Ruang/ Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bone*. Makassar: Universitas Bosowa Makassar
- Sedarmayanti, Nita Nurliawati (2020). Pengaruh Human Capital dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Kabupaten Garut. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi*. Vol. 4 No. 1. Tahun 2020
- Zahra, D., & Siregar, O.M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)(Studi Pada Karyawan Pengolahan Pabrik The PTPN IV Bah Butong). *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Indonesia*, 2(01), 1-15