



Pengaruh *Human Capital Management*, Komitmen Organisasi dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Bireun

The Effect of Human Capital Management, Organizational Commitment, and Knowledge Management on Employee Performance

Em Yusuf Iis^{1*}, Layastari², Ibrahim Qomarius³, Yusniar⁴

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Malikussaleh

Email: emyusuf@unimal.ac.id¹, layastari.220410011@mhs.unimal.ac.id², ibrahimq@unimal.ac.id³, yusniar@unimal.ac.id⁴

Article Info

Article history :

Received : 24-07-2026

Revised : 26-07-2026

Accepted : 28-07-2026

Pulished : 30-07-2026

Abstract

This study aims to examine the influence of Human Capital Management, Organizational Commitment, and Knowledge Management on Employee Performance at the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of Bireuen Regency. This research employed a quantitative approach. The study population consisted of 46 employees, all of whom were selected as the sample using the saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of IBM SPSS Statistics. The results of the study indicate that Human Capital Management has a positive but insignificant effect on Employee Performance, while Organizational Commitment and Knowledge Management have positive and significant effects on Employee Performance. Therefore, the improvement of Employee Performance at the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of Bireuen Regency is more strongly influenced by Organizational Commitment and Knowledge Management than by Human Capital Management.

Keywords : *Human Capital Management, Organizational Commitment, Knowledge Management*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Human Capital Management*, Komitmen Organisasi, dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bireuen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 46 pegawai yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan *IBM SPSS Statistics*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Human Capital Management* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Komitmen Organisasi dan Manajemen Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, peningkatan Kinerja Pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bireuen lebih dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi dan Manajemen Pengetahuan dibandingkan *Human Capital Management*.

Kata Kunci: *Human Capital Management, Komitmen Organisasi, Manajemen Pengetahuan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi, baik pada sektor swasta maupun sektor publik. Di era globalisasi dan transformasi digital, organisasi tidak lagi hanya mengandalkan modal finansial dan teknologi, tetapi juga dituntut mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar mampu beradaptasi terhadap



perubahan, berinovasi, dan menghasilkan kinerja yang optimal. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, pegawai merupakan penggerak utama organisasi sehingga kualitas SDM menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi (Kusumadewi, 2023; Yolinza & Marlius, 2023).

Pada instansi pemerintahan, kualitas aparatur sipil negara (ASN) menjadi faktor utama dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional serta pelayanan publik yang berkualitas. Hal tersebut sejalan dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menekankan penerapan sistem merit dalam pengelolaan ASN guna menghasilkan aparatur yang profesional, kompeten, dan berkinerja tinggi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi perhatian utama setiap organisasi pemerintah, termasuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bireuen yang memiliki tugas dalam pengelolaan, pengembangan kompetensi, mutasi, promosi, serta penilaian kinerja aparatur sipil negara.

BKPSDM Kabupaten Bireuen mempunyai peran strategis dalam meningkatkan kualitas aparatur pemerintah daerah. Namun demikian, berdasarkan hasil observasi awal masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Fenomena tersebut antara lain masih adanya pegawai yang kurang disiplin terhadap ketepatan waktu sehingga mengganggu efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, ditemukan rendahnya motivasi kerja pegawai yang berpotensi meningkatkan tingkat absensi, menurunkan semangat kerja, serta melemahkan komitmen terhadap organisasi. Dari aspek manajemen pengetahuan juga ditemukan lemahnya retensi pengetahuan, di mana pengalaman dan pengetahuan pegawai belum terdokumentasi secara optimal sehingga ketika terjadi mutasi, rotasi, maupun pensiun, pengetahuan tersebut ikut hilang dan mempersulit proses adaptasi pegawai baru. Berbagai kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai masih menjadi tantangan bagi BKPSDM Kabupaten Bireuen.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja pegawai adalah *Human Capital Management* (HCM). *Human Capital Management* merupakan pendekatan strategis dalam mengelola pegawai sebagai aset organisasi melalui proses rekrutmen, pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, pengembangan karier, serta sistem penghargaan yang bertujuan meningkatkan kemampuan dan produktivitas pegawai (Aman-Ullah et al., 2022). Penelitian Syarifuddin (2023) menunjukkan bahwa *Human Capital Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Namun, hasil tersebut berbeda dengan penelitian Rizki et al. (2022) yang menemukan bahwa human capital tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh *Human Capital Management* terhadap kinerja pegawai masih memerlukan pengujian lebih lanjut pada konteks organisasi yang berbeda.

Selain *Human Capital Management*, komitmen organisasi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, dan kesediaan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Penelitian Indriani et al. (2024) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi, hasil penelitian Rembet dan Firdiansjah (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan temuan tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dan



kinerja pegawai masih belum konsisten sehingga perlu dikaji kembali, khususnya pada instansi pemerintah daerah.

Faktor lain yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah manajemen pengetahuan (knowledge management). Manajemen pengetahuan merupakan proses memperoleh, menyimpan, membagikan, dan mengembangkan pengetahuan organisasi agar dapat dimanfaatkan dalam meningkatkan efektivitas kerja, kualitas pengambilan keputusan, serta inovasi organisasi (Darmawan et al., 2023). Penelitian Yudial et al. (2025) menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, Wibowo et al. (2021) menemukan bahwa manajemen pengetahuan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Inkonsistensi hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa efektivitas manajemen pengetahuan sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi sehingga perlu diuji pada instansi pemerintahan.

Berdasarkan berbagai penelitian terdahulu, masih terdapat research gap mengenai pengaruh *Human Capital Management*, komitmen organisasi, dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian yang menguji ketiga variabel tersebut secara simultan pada lingkungan BKPSDM Kabupaten Bireuen masih sangat terbatas. Padahal, BKPSDM merupakan instansi yang memiliki fungsi strategis dalam pengelolaan sumber daya aparatur sehingga memerlukan sistem manajemen SDM yang efektif untuk menghasilkan pegawai yang profesional dan berkinerja tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan (novelty) berupa pengujian secara simultan pengaruh *Human Capital Management*, komitmen organisasi, dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bireuen.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Human Capital Management*, komitmen organisasi, dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bireuen. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor publik, serta menjadi bahan pertimbangan bagi BKPSDM Kabupaten Bireuen dalam merumuskan kebijakan yang mendukung peningkatan kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Objek penelitian adalah kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bireuen. Penelitian dilaksanakan di Kantor BKPSDM Kabupaten Bireuen, Provinsi Aceh. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 46 pegawai, yang terdiri atas Aparatur Sipil Negara (ASN) dan pegawai honorer. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian dengan jumlah 46 responden.

Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari Sangat Tidak Setuju (1) hingga Sangat Setuju (5). Kuesioner digunakan untuk mengukur variabel Human Capital Management (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), Manajemen Pengetahuan (X_3), dan Kinerja Pegawai (Y). Sebelum dilakukan analisis, instrumen



penelitian terlebih dahulu diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat, akurat, dan konsisten.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh *Human Capital Management*, Komitmen Organisasi, dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas guna memastikan model regresi memenuhi asumsi statistik. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen maupun pengaruhnya secara simultan terhadap variabel dependen serta besarnya kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Seluruh proses pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan IBM Statistical Package for the Social Sciences (IBM SPSS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 46 responden yang merupakan pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bireuen. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 29 orang (63,0%), sedangkan laki-laki sebanyak 17 orang (37,0%). Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 41–50 tahun sebanyak 31 orang (67,4%), diikuti usia di atas 50 tahun sebanyak 8 orang (17,4%), usia 31–40 tahun sebanyak 5 orang (10,9%), dan usia 20–30 tahun sebanyak 2 orang (4,3%).

Ditinjau dari tingkat pendidikan, mayoritas responden berpendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 29 orang (63,0%), diikuti Strata 2 (S2) sebanyak 9 orang (19,6%), Diploma III sebanyak 6 orang (13,0%), dan SMA/ sederajat sebanyak 2 orang (4,3%). Berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden telah bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 29 orang (63,0%), diikuti masa kerja 1–5 tahun sebanyak 13 orang (28,3%), masa kerja 6–10 tahun sebanyak 3 orang (6,5%), dan kurang dari 1 tahun sebanyak 1 orang (2,2%). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa responden didominasi oleh pegawai yang memiliki pengalaman kerja cukup lama sehingga mampu memberikan informasi yang sesuai dengan kondisi organisasi.

Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel *Human Capital Management*, Komitmen Organisasi, Manajemen Pengetahuan, dan Kinerja Pegawai dinyatakan valid karena memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar daripada nilai r tabel sebesar 0,290. Nilai r hitung pada variabel *Human Capital Management* berkisar antara 0,578–0,747, Komitmen Organisasi 0,553–0,787, Manajemen Pengetahuan 0,535–0,796, dan Kinerja Pegawai 0,634–0,810.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Variabel *Human Capital Management* memperoleh nilai sebesar 0,702, Komitmen Organisasi 0,753, Manajemen Pengetahuan 0,776, dan Kinerja Pegawai 0,737. Dengan demikian,



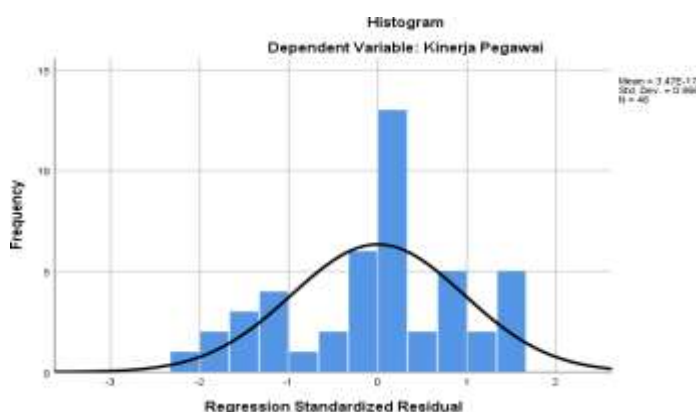
seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Uji Ausmsi Klasik

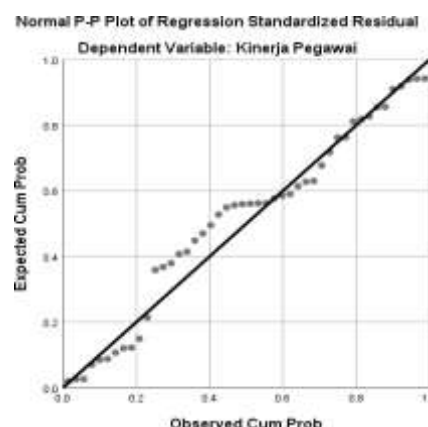
Tabel 1. Hasil Uji Normalitas – One Kolmogorov-Smirnov

		<i>Unstandardizen Residual</i>
N		46
Normal Parametersa	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2,87213197
Most Extreme Differences	<i>Absolute</i>	.116
	<i>Positive</i>	.082
	<i>Negative</i>	-.116
Test Statistic		.116
Asymp. Sig (2-tailed)		.141 ^c

Berdasarkan hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai Asymp. Sig. sebesar 0,141, lebih besar dari 0,05. Selain itu, grafik histogram menunjukkan pola menyerupai kurva normal dan grafik Normal Probability Plot memperlihatkan titik-titik mengikuti garis diagonal. Dengan demikian, data penelitian telah memenuhi asumsi normalitas.

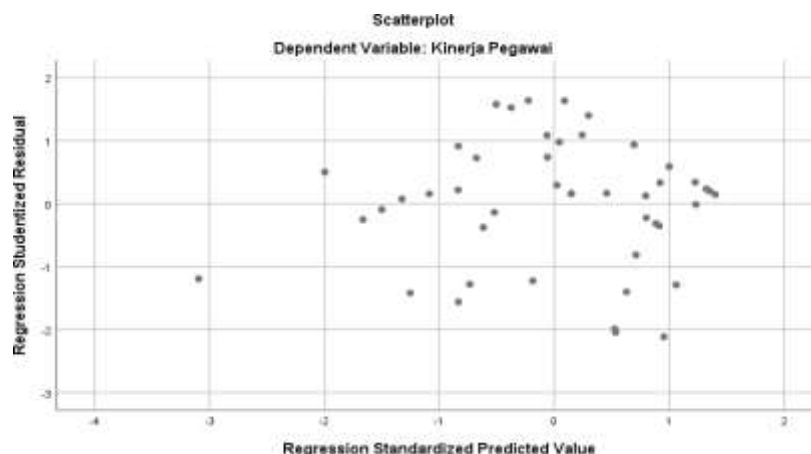


Gambar 1. Normalitas dengan grafik Histogram



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Probability Plot

Grafik histogram menunjukkan distribusi data yang membentuk kurva menyerupai lonceng (*bell-shaped curve*), sedangkan grafik Normal Probability Plot memperlihatkan titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal. Hasil tersebut memperkuat bahwa data residual berdistribusi normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik *scatterplot* pada Gambar 3, titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Berdasarkan grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Colinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1 Constant			
<i>Human Capital Management</i>	0,801	1,249	Bebas Multikolinearitas
Komitmen Organisasi	0,858	1,165	Bebas Multikolinearitas
Manajemen Pengetahuan	0,746	1,341	Bebas Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas Tabel 2, seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model penelitian.

Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig
1	(Constant)	0,129	2,987		0,043	0,966
	<i>Human Capital</i>	0,033	0,119	0,032	0,276	0,784
	<i>Management</i>	0,407	0,097	0,467	4,212	0,000
	Komitmen Organisasi	0,289	0,081	0,422	3,549	0,001
	Manajemen Pengetahuan					

**a. Dependen Variable: Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan:

$$Y = 0,129 + 0,033X_1 + 0,407X_2 + 0,289X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki koefisien regresi positif. Artinya, peningkatan *Human Capital Management*, Komitmen Organisasi, maupun Manajemen Pengetahuan cenderung meningkatkan Kinerja Pegawai. Di antara ketiga variabel tersebut, Komitmen Organisasi memiliki koefisien regresi terbesar (0,407), sehingga menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja Pegawai.

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,747 ^a	0,557	0,526	2,972
a. Predictors: (Constant), <i>Human Capital Management</i> , komitmen organisasi, manajemen pengetahuan				
b. Dependen Varuabel: Kinerja Pegawai				

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,526. Hal ini menunjukkan bahwa *Human Capital Management*, Komitmen Organisasi, dan Manajemen Pengetahuan mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 52,6%, sedangkan sisanya 47,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Uji Hipotesis**Tabel 5.** Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	0,129	2,987		0,043
	<i>Human Capital Management</i> (X1)	0,033	0,119	0,032	0,276
	Komitmen Organisasi (X2)	0,407	0,097	0,467	4,212
	Manajemen Pengetahuan (X3)	0,289	0,081	0,422	3,549
					Sig.
					0,966
					0,784
					0,000
					0,001

Berdasarkan hasil uji parsial, variabel *Human Capital Management* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,784 (>0,05) sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sebaliknya, variabel Komitmen Organisasi mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 (<0,05) dan Manajemen Pengetahuan sebesar 0,001 (<0,05), sehingga keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, H2 dan H3 diterima, sedangkan H1 ditolak.



Tabel 6. Hasil Uji Simultan (f)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	467.593	3	155.864	17.635	.000 ^b
	Residual	371.211	42	8.838		
	Total	838.804	45			

a. *Dependent Variable* : Kinerja Pegawai

b. *Predictors* : (Constant), manajemen pengetahuan, komitmen organisasi, *human capital management*

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 17,635 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai F hitung lebih besar daripada F tabel sebesar 2,83 ($17,635 > 2,83$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Human Capital Management*, Komitmen Organisasi, dan Manajemen Pengetahuan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bireuen. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Pembahasan

Pengaruh *Human Capital Management* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Human Capital Management* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bireuen. Hal ini dibuktikan oleh nilai signifikansi sebesar 0,784 ($> 0,05$) dan nilai t hitung sebesar 0,276 yang lebih kecil daripada t tabel sebesar 2,018, sehingga hipotesis pertama (H1) ditolak. Meskipun koefisien regresi bernilai positif, peningkatan *Human Capital Management* belum mampu meningkatkan Kinerja Pegawai secara signifikan.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki pegawai belum sepenuhnya diterjemahkan menjadi peningkatan hasil kerja. Kondisi ini diduga karena pelaksanaan *Human Capital Management* masih lebih berfokus pada pengembangan kapasitas individu, sementara implementasi hasil pengembangan tersebut dalam penyelesaian pekerjaan belum optimal. Dengan demikian, peningkatan kompetensi pegawai belum secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hariadi (2024) yang menyatakan bahwa *Human Capital* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Isah Leontes dan Hoole (2024) serta Syarifuddin (2023) yang menemukan bahwa *Human Capital Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Perbedaan tersebut diduga disebabkan oleh karakteristik organisasi, sistem pengelolaan sumber daya manusia, serta budaya kerja yang berbeda pada setiap instansi.

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa BKPSDM Kabupaten Bireuen perlu meningkatkan efektivitas penerapan *Human Capital Management* melalui pelatihan yang lebih



sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, serta evaluasi terhadap penerapan hasil pelatihan dalam pelaksanaan tugas sehingga dapat memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan Kinerja Pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bireuen. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$) dan nilai t hitung sebesar 4,212 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 2,018, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat loyalitas, rasa memiliki, dan keterikatan pegawai terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi cenderung bekerja dengan penuh tanggung jawab, berupaya mencapai tujuan organisasi, dan memberikan kontribusi yang lebih optimal dalam pelaksanaan tugas.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Iis et al. (2023), Indriani et al. (2024), dan Pangaribuan dan Satrya (2024) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan Rembet dan Firdiansjah (2020) yang menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan tersebut kemungkinan dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, budaya kerja, serta kondisi lingkungan kerja yang berbeda.

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa BKPSDM Kabupaten Bireuen perlu terus memperkuat komitmen organisasi melalui peningkatan loyalitas, rasa memiliki terhadap organisasi, serta keterlibatan pegawai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi sehingga Kinerja Pegawai dapat terus meningkat.

Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bireuen. Hal ini dibuktikan oleh nilai signifikansi sebesar 0,001 ($<0,05$) dan nilai t hitung sebesar 3,549 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 2,018, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan pengetahuan yang baik melalui proses penciptaan, penyimpanan, berbagi, dan pemanfaatan pengetahuan mampu meningkatkan efektivitas penyelesaian pekerjaan pegawai. Semakin baik penerapan Manajemen Pengetahuan, semakin tinggi pula kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Iis et al. (2023), Pangaribuan dan Satrya (2024), serta Fitriazi et al. (2025) yang menyatakan bahwa Manajemen Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut memperkuat teori bahwa pengetahuan merupakan aset strategis organisasi yang mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja apabila dikelola secara efektif.

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa BKPSDM Kabupaten Bireuen perlu terus memperkuat penerapan Manajemen Pengetahuan melalui peningkatan program pelatihan,



pengembangan sistem dokumentasi pengetahuan, budaya berbagi pengetahuan antarpegawai, serta pemanfaatan teknologi informasi sebagai media penyebaran pengetahuan. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mendorong peningkatan Kinerja Pegawai secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *Human Capital Management* berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bireuen. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,784 ($> 0,05$), sehingga hipotesis pertama ditolak. Sebaliknya, Komitmen Organisasi dan Manajemen Pengetahuan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Komitmen Organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), sedangkan Manajemen Pengetahuan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$), sehingga hipotesis kedua dan ketiga diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dan Manajemen Pengetahuan merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bireuen, sedangkan *Human Capital Management* belum memberikan pengaruh yang signifikan.

Selain itu, hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa *Human Capital Management*, Komitmen Organisasi, dan Manajemen Pengetahuan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bireuen. Hasil koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,526 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan 52,6% variasi Kinerja Pegawai, sedangkan 47,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi Kinerja Pegawai, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi, atau kepuasan kerja, sehingga dapat memberikan penjelasan yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, A. M., Elrehail, H., Alatailat, M. A., & Elçi, A. (2019). Knowledge management, decision-making style and organizational performance. *Journal of Innovation and Knowledge*, 4(2), 104–114. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2017.07.003>
- Adriansyah, T. M. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pada Pegawai (Studi Pada Universitas Amir Hamzah). *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik GaneshaMedan)*, 3(1), 140–151. <https://doi.org/10.33395/juripol.v3i1.10824>
- Afdisya, H., Elfiswandi, & Yulasmi. (2025). *Journal of Social and Economics Research*. 7(2), 194–209.
- Aman-Ullah, A., Mehmood, W., Amin, S., & Abbas, Y. A. (2022). Human capital and organizational performance: A moderation study through innovative leadership. *Journal of Innovation and Knowledge*, 7(4), 100261. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100261>
- Aulia, M. (2025). the Influence of Organizational Commitment and Employee Engagement on Employee Performance With Job Satisfaction As the Intervening Variable in the Lhokseumawe Mayor'S Office. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 9(2), 131–142. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v9i2.16448>
- Ayu Rosalina, S. (1945). Factors That Influence Organisational Commitment in Employees: a



- Systematic Literature Review. *Jl. Semolowaru No, 11(2)*, 2548–5911. <https://ejournal.unzah.ac.id/index.php/iqtishodiyah>
- Baron, A. (2011). Measuring human capital. *Strategic HR Review*, 10(2), 30–35. <https://doi.org/10.1108/14754391111108338>
- Darmawan, S., Agusvina, N., Lusa, S., & Sensuse, D. I. (2023). Knowledge Management Factors and Its Impact on Organizational Performance: A Systematic Literature Review. *International Journal on Informatics Visualization*, 7(1), 161–167. <https://doi.org/10.30630/joiv.7.1.1644>
- Dekoulou, P., & Trivellas, P. (2017). Organizational structure, innovation performance and customer relationship value in the Greek advertising and media industry. *Journal of Business and Industrial Marketing*, 32(3), 385–397. <https://doi.org/10.1108/JBIM-07-2015-0135>
- Delawati, K., Yani, D., Retnosary, R., Manajemen, S., Ekonomi, F., Bisnis, D., Buana, U., & Karawang, P. (2025). *Indonesian Journal of Digital Business*. 5(3), 695–720.
- Dewi, F., & Anugerah Izzati, U. (2025). Literature Review: Factors Influencing Organizational Commitment Among Employees. *Psikologi Prima Journal E*, 8(1), 2598–8026.
- Eaosinsup, D. (2024). *Comprehensive Analysis of Factors Influencing Organizational Commitment Among Local Government Officers : The Role of Pay and Benefits , Work Environment , Job Advancement , Career Development , Interpersonal Relationships , and Job Autonomy*. 1(March), 27–40.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Fajriah, Y., Muis, N., Yanti, R., & Halim, A. (2021). The Influence of Motivation, Ability and Experience on Employee Performance. *Jurnal Economic Resources*, 4(2000), 1. <https://doi.org/10.33096/jer.v4i1.829>
- Iis, E. Y., Roni, M., & Sulaiman. (2023). Knowledge Management and Organizational Commitment on Employees Performance at PT. Bank Aceh Syariah Takengon: A Moderating Effect of Talent Management. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1608. <https://doi.org/10.55908/sdgs.v11i12.1608>
- Tran, N. P., & Vo, D. H. (2020). Human capital efficiency and firm performance across sectors in an emerging market. *Cogent Business and Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1738832>
- Wibowo, D. Y. A., Muljono, P., & Sumertajaya, I. M. (2021). *Analysis Of The Effect Of Knowledge Management , Competency , And Innovation On Employee Performance*. 19(4).