

Cite this: *J.SST*, Vol 4 (1):
101-108, 2024

Received Date:
25 September 2024
Accepted Date:
8 Oktober 2024

Keywords:

Competence, Employee Performance

Kata kunci:

Kompetensi, Kinerja Pegawai

DOI:

<http://dx.doi.org/10.31960/tea.v5i1>
(contoh)

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum dan Keuangan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara

The Effect of Human Resource Competence and Organizational Competence on Employee Performance in the General and Financial Sections at the Regional Secretariat of North Penajam Paser Regency

Ernawati^{1*}; M. Nasir Hamzah²; Wahyu³

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Pascasarjana, Universitas Fajar, Kota Makassar, 90231, Indonesia

*Email: erna.geulies@gmail.com; nasirhamzah07@gmail.com; wahyu.ljfe@gmail.com (Email institusi, pascasarjana@unifa.ac.id)

Abstract. *This study aims to determine the effect of human resource competence on employee performance and determine the influence of organizational commitment on employee performance in the general and financial sections of the Regional Secretariat of North Penajam Paser Regency. This study used a type of quantitative descriptive research. The data collection used in this study was questionnaires and documentation then analyzed data using classical assumption tests, hypothesis tests, Coefficient of Determination (R Square). The results of this study HR competence did not affect the performance of employees in the general and financial sections of North Penajam Paser. This is shown from the sig value of $0.360 > 0.05$, Organizational commitment does not affect the performance of employees in the general and financial sections of North Penajam Paser This is indicated by the value of the significance value obtained at $0.133 > 0.05$.*

Keywords: *Competence, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dan mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada bagian umum dan keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi kemudian dianalisis data menggunakan uji asumsi klasik, uji hipotesis, Koefisien Determinasi (R Square). Hasil penelitian ini kompetensi SDM tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada bagian umum dan keuangan Penajam Paser Utara. Hal ini ditunjukkan dari nilai sig $0,360 > 0,05$, Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada bagian umum dan keuangan Penajam Paser Utara Hal ini ditunjukkan dengan nilai nilai signifikansi diperoleh sebesar $0,133 > 0,05$.

Kata kunci: Kompetensi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah unsur yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau instansi. Agar tujuan perusahaan atau instansi dapat tercapai dengan baik, diperlukan sumber daya manusia yang berkomitmen, bertanggung jawab dan bersungguhsungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya dan haruslah berkomitmen tinggi dan memiliki tekad yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaannya. Salah satu unsur yang terkandung dalam sumber daya manusia adalah kompetensi sumber daya manusia.

Kompetensi merupakan kemampuan harus dimiliki seseorang atau setiap pekerja/ karyawan untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan/jabatan secara sukses (efektif, efisien, produktif, dan berkualitas) sesuai dengan visi dan misi organisasi perusahaan. Kompetensi Sumber Daya Manusia menurut Clark (2017) ialah suatu ilmu pengetahuan yang menguraikan terkait prosedur pelaksanaan aktivitas kerja secara praktis. Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia mengacu paparan Wibowo (2016) terdapat ada sejumlah indikator dalam kompetensi sumber daya manusia, diantaranya yaitu motif, trait (sifat diri), sikap (konsep diri), knowledge (pengetahuan), skill (Keterampilan)(Siti Cholishshofi et al., 2022)

Selain kompetensi karyawan/pegawai, selanjutnya yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Menurut Luthan (2006) dalam Nurandini (2014) komitmen organisasi adalah suatu tekad yang kuat untuk tetap menjadi anggota sebuah organisasi, tekad untuk berjuang keras sesuai dengan tujuan organisasi, serta kepercayaan tertentu dan dengan lapang hati menerima nilai dan tujuan organisasi tersebut. Selanjutnya menurut Ivancevich, Konopasuke dan Matteson (2007) dalam Adiftiya (2014) komitmen organisasi sebagai rasa kesungguhan terhadap tujuan organisasi, perasaan ikut serta terlibat dalam tugastugas organisasi dan perasaan setia terhadap organisasi.

Berdasarkan ungakapan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kesungguhan dan keinginan yang kuat dari dalam diri karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, dimana adanya ikatan emosional terhadap organisasi, keinginan untuk tetap bertahan dalam suatu organisasi tertentu dan penerimaan nilai-nilai serta tujuan organisasi. Hal terpenting dalam komitmen organisasi ini adalah kelayakan dan kesungguhan dengan melibatkan diri secara penuh dalam kelangsungan organisasi (Noviza, n.d.).

Sekretariat Daerah Kabupaten Panajam Paser Utara merupakan salah satu lembaga negara dengan salah satu misi yaitu membangun sumber daya manusia Panajam Paser Utara yang berkualitas, religius dan berdaya saing. Salah satu usaha yang dilakukan yaitu mulai dari karyawan dalam instansi itu sendiri yaitu yang dapat dicapai melalui kompetensi dan komitmen organisasi.

Kompetensi dan komitmen memiliki peran yang penting dalam kinerja pegawai. Ketika seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi tetapi kurang memiliki komitmen, mungkin akan sulit untuk mempertahankan tingkat kinerja yang optimal dalam jangka panjang. Begitu juga sebaliknya, pegawai yang memiliki komitmen tinggi tetapi kurang dalam kompetensi, mungkin akan menghadapi hambatan dalam melakukan tugas-tugas dengan efisien.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan Jenis penelitian deskriptif kuantitatif. sebagai langkah awal, peneliti mengumpulkan data sehubungan dengan topik menggunakan buku-buku yang dijadikan sumber referensi dalam memperoleh landasan teori dan cara untuk menganalisis data. Langkah selanjutnya yaitu pendekatan penelitian dengan cara meneliti dengan subyek tertentu dan kesimpulannya hanya berlaku pada subyek tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada bagian umum dan keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Panajam Paser Utara tahun 2024 sebanyak 158 orang.

penentuan sampel dalam penelitian ini purposive sampling yaitu penentuan sampel dengan kriteria tertentu. Sampel yang diambil yaitu mereka yang pada bagian umum dan keuangan di Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara tahun 2024. Dimana sampel yang dipilih dalam penelitian ini adalah PNS berjumlah 20 orang dan THL yang berjumlah 6 orang sebagai perwakilan. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan dalam pengambilan data variabel bebas yaitu angket atau kuesioner dan variabel terikat adalah angket atau kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari analisis deskriptif dan analisis inferensial

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Data yang telah terkumpul sebagaimana adanya atau aslinya, yang bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi (Sugiyono, 2007)

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi SDM	26	39	64	43.12	1.946
Komitmen_Organisasi	26	30	36	31.65	1.915
Kinerja	26	59	64	61.77	2.026
Valid N (listwise)	26				

Sumber : Data yang diolah SPSS.

Berdasarkan hasil uji Statistik Deskriptif diatas menunjukkan dari jumlah responden sebanyak 26 orang dengan rincian 20 orang PNS dan 6 orang THL, nilai kompetensi SDM terendah adalah 39 dan nilai kompetensi SDM tertinggi 64, nilai rata-rata kompetensi dari responden 43,12 dengan standari deviasi sebesar 1,946. Sementara itu dilihat dari komitmen organisasi pegawai nilai terendah adalah 30 dan nilai komitmen organisasi yang tertinggi adalah 36, nilai rata-rata komitmen organisasional dari responden 31,65 dengan standar deviasi sebesar 1,915. Yang terakhir nilai kinerja terendah adalah 59 dan nilai kinerja tertinggi adalah 64, nilai rata-rata kinerja dari responden 61,77 dengan standar deviasi sebesar 2,026.

Hasil Uji Regresi Berganda

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 ^a	.406	.355	2.285

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kompetensi SDM

Berdasarkan tabel diatas nilai korelasi/hubungan yaitu sebesar 0,638. Koefisien determinasi (R square) menjelaskan bahwa besarnya hubungan pengetahuan dan sikap terhadap sanitasi lingkungan sebesar 63,8%.

Tabel 3. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.147	5.080		.816	.423
KompetensiSDM	.309	.331	.251	.934	.360
Komitmen	.837	.537	.419	1.558	.133

a. Dependent Variable: Kinerja

Pengambilan keputusan H1:

Berdasarkan nilai signifikansi diperoleh sebesar $0,360 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi SDM (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengambilan keputusan H2:

Berdasarkan nilai signifikansi diperoleh sebesar $0,133 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82.240	2	41.120	7.874	.002 ^b
	Residual	120.106	23	5.222		
	Total	202.346	25			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen, KompetensiSDM

Pengambilan keputusan H3:

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikansi diperoleh sebesar $0,002$ sehingga $0,002 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa kompetensi SDM (X1) dan komitmen organisasi (X2) bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.416 ^a	.173	.101	1.921

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel diatas X1 dan X2 secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Y namun bisa diketahui bahwa besar pengaruhnya berdasarkan nilai R square adalah sebesar 17,3%.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi SDM amat berarti dalam bagan tingkatkan kelancaran dalam sebuah instansi atau pemerintahan. Berartinya Kompetensi SDM bisa memunculkan rasa keahlian pegawai serta kepatuhan para anak buah dengan pimpinan ataupun arahan, anak buah dengan anak buah, pimpinan dengan

pimpinan serta karyawan dengan kantor ataupun lembaga yang berhubungan. Kompetensi SDM amat berarti pula tingkatkan kegairahan bertugas para karyawan, tingkatkan akhlak serta patuh yang besar para karyawan. Menurut Warsanto (1987) melangsungkan Kompetensi SDM seluruh barisan arahan bisa mengenali kondisi aspek yang jadi tugasnya, alhasil hendak berjalan pengaturan operasional yang berdaya guna sedemikian itu pula komunikasi seluruh karyawan bisa mengenali kebijaksanaan, peraturan- peraturan, ketentuan- ketentuan, yang sudah diresmikan oleh arahan. dengan komunikasi, seluruh data, keterangan- penjelasan yang diperlukan oleh para karyawan bisa dengan cepat diperoleh, pula tingkatkan rasa tanggung jawab kepada seluruh karyawan serta memunculkan terdapatnya silih penafsiran di antara para karyawan pula silih menghormati dalam melakukan tugasnya tiap- tiap (Pahmi & Busman, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian Kompetensi SDM tidak berpengaruh kepada kemampuan kerja pegawai. Hal tersebut berdasarkan nilai sig 0,360 sehingga $> 0,05$. Sehingga disimpulkan bahwa variabel kompetensi SDM (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal tersebut menunjukkan bahwa H1 ditolak.

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa kompetensi SDM tidak menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di bagian umum dan keuangan Penajam Paser Utara. Sebagaimana faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ada beberapa. Menurut (Simanjuntak, 2005) kinerja dipengaruhi oleh: 1) Kualitas dan kemampuan pegawai; 2) Sarana pendukung; dan 3) Supra sarana. Sedangkan menurut (Mathis & Jackson, 2012) dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertai diantaranya: 1) Faktor kemampuan (ability); dan 2) Faktor motivasi (Pusparani, 2021).

Nitisemito (2004), menyatakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas adalah lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Sedarmayanti (2008), menyatakan faktor lingkungan kerja berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dan lain-lain yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja pegawai (Manuaba & Lestari, 2021).

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada bagian umum dan keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara. Berdasarkan uji hipotesis yang diperoleh nilai signifikansi diperoleh sebesar $0,133 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal tersebut menunjukkan bahwa H2 ditolak.

Tingginya komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan dikarenakan pegawai sudah merasa menyatu dengan organisasi tempatnya bekerja sehingga menimbulkan keinginan dari pegawai untuk tetap berada di organisasi tersebut selama masa tugasnya. Sementara rendahnya komitmen normatif dikarenakan kondisi psikologis hubungan antara pegawai dengan organisasi bahwa pegawai merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi dinas tempatnya bekerja dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda (Rizal et al., 2023).

Akan tetapi komitmen organisasi tidak dapat dijadikan penentu kinerja seorang pegawai. Hal tersebut dikarenakan adanya faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Menurut (Sedarmayanti, 2017), faktor-

faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi i (Pusparani, 2021).

SIMPULAN

Kompetensi dan komitmen terhadap kinerja pegawai mendapatkan kesimpulan melalui analisis data dengan uji hipotesis sebagai berikut :

Kompetensi SDM tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada bagian umum dan keuangan Penajam Paser Utara. Hal ini ditunjukkan dari nilai sig $0,360 > 0,05$.

Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada bagian umum dan keuangan Penajam Paser Utara Hal ini ditunjukkan dengan nilai nilai signifikansi diperoleh sebesar $0,133 > 0,05$.

REFERENSI

- 1 Arina Nurandini dan Eisha Lataruva. (2014) Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* 11
- 2 Arnia, & Zhafira, N. H. (2022) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat. *Regress: Journal of Economics & Management*, 2(2).
- 3 Arina Nurandini dan Eisha Lataruva. 2014. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* 11 (2014) Juni 78- 91.
- 4 Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- 5 Callista, N. 2016. Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tresnamuda Sejati Cabang Surabaya. *Agora*, 4(2), 45–50.
- 6 Conway, N. & Briner, R. B. 2005. *Understanding Psychological Contracts at Work: A Critical Evaluation of Theory and Research*. New York: Oxford University Press Inc.
- 7 Hendrawan Maranata, B., Widyaningtyas, D. P., Istiqomah, A. N., Ekonomi, F., Universitas, B., & Karangturi, N. 2022. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bumn Kota Semarang. *Jurnal Arimbi (Applied Research In Management And*
- 8 Hendrawan, Sanerya et al. 2012. *Pengembangan Human Capital Perspektif Nasional, Regional, dan Global*.
- 9 Jajang Adiftiya. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Volume 2, Nomor 4, 2014: 833-845
- 10 Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok. PT. Rajagrafindo. Persada.
- 11 Krisnawati, K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29–38.
- 12 Laras, T., Jatmiko, B., & Wawuru, E. (2021). Kinerja Pegawai Dampak 110 (Survey Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis* .
- 13 Mangkunegara, A.A., & Anwar, P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- 14 Manuaba, I. B. A. A. B., & Lestari, N. P. E. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Variabel Kepuasan Kerja Pada Era New Normal Di Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 8(1), 177–198. Nitisemito., & Alex, S. 2014. *Manajemen Personal*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- 15 Noviza, Y. (n.d.). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Natalie*
- 16 J. Allen dan John P. Meyer. (1996). Komitmen Afektif, Kelanjutan, dan Normatif Terhadap Organisasi: Pemeriksaan Validitas Membangun. *Jurnal Perilaku Vokasi* 49, 252-276 (1996). Pasal No. 0043
- 17 Nurdin, Ali, dkk, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Faza Media.
- 18 Pahmi, & Busman. 2022. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanralili Kab. Maros. *Jurnal Online Manajemen Elpei*, 2(2), 303-402.

- 19 Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543.
- 20 Qamar, S., Madina, S., Armiana, & Wahyuddin. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Uin Alauddin Makassar. *Edu- Leadership*, 1(1), 51–60.
- 21 Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *Jambura*, 5(3). [Http://Ejurnal.Ung.Ac.Id/Index.Php/Jimb](http://Ejurnal.Ung.Ac.Id/Index.Php/Jimb)
- 22 Rousseau, D. M. 2000. *Psychological Contract Inventory technical report*. Pittsburgh: Heinz School of Public Policy and Graduate School of Industrial Administration.
- 23 Samsuddin, H. 2018. *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- 24 Siti Cholishshofi, N., Bahiroh, E., & Sultan Ageng Tirtayasa, U. 2022. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jawa Barat Dan Banten (BJB) Cabang Rangkasbitung. *Journal Of Manaement Small And Medium Entreprises (Sme's)*, 15(1), 31–46.
- 25 Suryo Putro, G., & Arfiyany. 2020. Tingkat Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Fajar Makasar Televisi. *Competitiveness*, 9(1), 1–11.
- 26 Utaminingsih, Aliflulahtin. 2014. *Perilaku Organisasi*. Malang: CV. UB Press.
- 27 Totanan, C. 2004. Peranan Intellectual Capital dalam Penciptaan Nilai untuk Keunggulan Bersaing. *Usahawan*, No.1, Tahun XXXIII, Januari: 27-31.
- 28 Yang, C., and Lin, C. (2009). Does intellectual capital mediate the relationship between HR Mandorganizational performance? Perspective of a healthcare industry in Taiwan. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 20, No. 9, 1965–1984.