



**PENGARUH MODAL INTELEKTUAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PUSKESMAS: (WILAYAH KERJA
PUSKESMAS KECAMATAN KEBAYORAN LAMA)**

Ahmad Faridi, Masyhdzulkhak Djamil, Ahmad Badawi Saluy, Mafiztun Nurhayati

Universitas Mercu Buana, Indonesia

Email: faridi.ahmad71@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk melihat modal intelektual dan lingkungan kerja berkenaan dengan peningkatan kinerja puskesmas. Penelitian ini melibatkan tenaga kesehatan di 4 puskesmas di wilayah kerja puskesmas kecamatan kebayoran lama berjumlah 34 pegawai. Responden dipilih menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria tenaga kesehatan pemegang program. Penelitian ini dianalisis dengan teknik Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji data yang digunakan dalam penelitian ini sedangkan analisis jalur dan pengujian hipotesis digunakan untuk analisis data (Uji-t), dan analisis korelasi determinasi (R²), konvergen uji validitas, dan validitas diskriminan yang diproses menggunakan SmartPLS 3.2.9. Penelitian ini menunjukkan bahwa 1) modal intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja puskesmas 2) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja puskesmas.

Kata kunci: Kinerja puskesmas, Lingkungan kerja, Modal intelektual, SmartPLS

ABSTRACT

This study reveals the effect of intellectual capital and work environment with respect to improving the performance of the puskesmas. This study involved 34 health workers four puskesmas in the working area of the Kebayoran Lama subdistrict health center. Respondents were selected using a purposive sampling technique with the criteria of health workers holding the program. This study was analyzed using the validity and reliability test technique used to test the data used in this study while path analysis and hypothesis testing were used for data analysis (t-test), and determination correlation analysis (R²), convergent validity test, and discriminant validity. processed using SmartPLS 3.2.9. This study shows that 1) intellectual capital has a positive effect on the performance of the puskesmas. 2) the work environment has a positive effect on the performance of the puskesmas.

Keywords: Health center performance, work environment, intellectual capital, SmartPLS

PENDAHULUAN

Derajat kesehatan masyarakat suatu wilayah salah satunya dipengaruhi oleh keberadaan sarana kesehatan. Berdasarkan Undang-undang nomor 36 Tahun 2009 tentang kesehatan menyatakan bahwa fasilitas pelayanan kesehatan adalah suatu alat/atau tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan, baik promotif, preventif, kuratif, maupun rehabilitatif yang dilakukan oleh pemerintah, pemerintah dan/atau masyarakat (Jakarta, 2020)

Selama lima tahun, jumlah puskesmas baik kecamatan ataupun kelurahan tidak begitu banyak berubah. Pandemi *coronavirus disease-19* (Covid-19) berdampak pada kunjungan pasien ke fasilitas kesehatan, terutama kunjungan masyarakat ke puskesmas. Penurunan kunjungan pada tahun 2020, bisa jadi disebabkan karena masa pandemi Covid-19, meskipun sesungguhnya pemerintah pusat (Kementerian Kesehatan RI) telah mengeluarkan kebijakan berupa peraturan Menteri Kesehatan No 43 tahun 2019 berkaitan tentang adanya Covid-19 yang bersifat menyebar cepat tidak

memungkinkan untuk melaksanakan dua fungsi puskesmas secara normal. Namun demikian, puskesmas sebagai organisasi sektor publik yang melayani bidang kesehatan apapun keadaannya penting mempertahankan kinerjanya. Salah satu cara yang digunakan oleh Dinas Kesehatan dalam menilai keberhasilan puskesmas adalah dengan melakukan penilaian kinerja puskesmas.

Tingkat kinerja puskesmas di wilayah kerja DKI Jakarta, ternyata masih belum memenuhi harapan, dimana hanya 63,9% puskesmas di tahun 2019 dan menurun menjadi 61,9% puskesmas di tahun 2020 yang mendapatkan tingkat kinerja baik, bahkan masih ada puskesmas yang tidak melaksanakan penilaian kinerja puskesmas yakni sebesar 23,3% pada tahun 2019 dan meningkat menjadi 25,6% di tahun 2020, sehingga dapat diasumsikan bahwa kinerja puskesmas berpengaruh terhadap turunnya kunjungan masyarakat (Jakarta, 2020)

Menurut (Colbert, 2004), (Barney & Clark, 2007), ada 3 kategori jenis dalam sumberdaya manusia yang mempengaruhi kinerja organisasi, yakni sumberdaya modal fisik (fisik, teknologi, pabrik dan peralatan), sumberdaya manusia (pelatihan, pengalaman, wawasan) dan sumber daya modal organisasi (struktur formal). Modal intelektual dalam penelitian ini lebih pada potensi sumber daya intangible sementara untuk lingkungan kerja fisik termasuk tangible resource dan lingkungan kerja non fisik adalah intangible resource.

Modal intelektual dianggap sebagai aspek strategis yang mampu menggiring organisasi untuk memperoleh dan mempertahankan keunggulan bersaing (*competitive advantage*) yang berkelanjutan (*sustainable*). Karenanya, pengukuran *intellectual capital* membuat organisasi mampu memonitor bagian mana yang perlu ditingkatkan pada aspek modal intelektual, dengan tujuan organisasi mampu menghasilkan keuntungan lebih besar di masa mendatang. Beberapa penelitian terkait pengaruh modal intelektual terhadap kinerja organisasi dilakukan oleh (Ramadhan, Abdurahim, & Sofyani, 2018); (Puspita & Wahyudi, 2021a) dan (Ningrum, E. P., & Arsyah, 2022). Dari penelitian tersebut,

ditemukan bahwa modal intelektual berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Jadi, dengan modal intelektual, organisasi dapat meningkatkan kinerjanya.

Lingkungan Kerja maupun keterikatan SDM merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja dari Puskesmas. Pada lingkungan kerja dapat dilihat dari fisik maupun non fisik. Secara fisik, ketersediaan sarana dan prasarana Puskesmas di DKI Jakarta, berdasarkan Laporan Rifaskes PKM nasional ((Kesehatan, 2019), menunjukkan sudah terpenuhi, hal ini disebabkan karena DKI Jakarta merupakan daerah ibukota negara Indonesia. Namun demikian untuk lingkungan non fisik seperti suasana kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja masih perlu dilakukan penelitian. Hal ini terlihat pada hasil penelitian (Listiana, Suryoputro, & Sriatmi, 2018), masih adanya keegoisan dalam melaksanakan pekerjaan dalam kesehariannya, seperti contohnya adalah masih belum adanya rasa kebersamaan antar pegawai saat mengerjakan lembur, sebagian informan mengaku lebih memilih mengerjakan tugas yang belum selesai di rumah dibandingkan di tempat kerja bersama rekan kerja yang lainnya. Selain itu kurangnya koordinasi dengan rekan kerja. (Marangu, Rebecca, & Egezza, 2015),

Melihat adanya perbedaan variabel dan lokasi penelitian serta adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian yang diperoleh oleh beberapa penelitian sebelumnya, peneliti tertarik untuk kembali menguji pengaruh modal intelektual dan lingkungan kerja terhadap kinerja puskesmas.

Penelitian ini akan mengeksplori untuk :

1. Menganalisis pengaruh modal intelektual terhadap kinerja puskesmas kelurahan di wilayah kerja puskesmas kecamatan kebayoran lama
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja puskesmas kelurahan di wilayah kerja puskesmas kecamatan kebayoran lama

Penelitian ini berupaya berkontribusi secara teori berkaitan dengan kinerja organisasi yang dalam prosesnya dipengaruhi oleh modal intelektual dan lingkungan kerja Hasil penelitian diharapkan mampu menjadi dasar evaluasi atas kebijakan-kebijakan yang mampu mendasari keberhasilan kinerja

organisasi terutama yang non profit.

METODE PENELITIAN

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus 2022 sampai dengan Oktober 2022 serta lokasi penelitian yang dipilih untuk melakukan penelitian yakni Puskesmas kelurahan di wilayah kerja Puskesmas Kecamatan Kebayoran lama.

Seluruh tenaga kesehatan di 4 puskesmas kelurahan di wilayah kerja Puskesmas Kecamatan Kebayoran Lama dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini. Sampel penelitian yang digunakan sebanyak 34 responden. Sampel dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Secara spesifik mengenai responden yang digunakan akan dianalisis menggunakan SmartPLS 3.2.9 guna mendapatkan pemahaman yang lebih dalam mengenai responden.

Data pada penelitian ini didapatkan dari hasil kuesioner yang telah disebarakan sebelumnya dengan menggunakan model pengukuran skor 1-7, dengan asumsi

semakin tinggi nilai maka jawaban responden menyatakan sangat setuju serta kuesioner tersebut telah melalui proses pengukuran validitas dan reliabilitas instrumen Data hasil pengisian kuesioner tersebut selanjutnya dianalisis deskriptif dan dianalisis dengan analisis jalur dan pengujian hipotesis digunakan untuk analisis data (Uji-t), dan analisis korelasi determinasi (R²), konvergen uji validitas, dan validitas diskriminan yang diproses menggunakan SmartPLS 3.2.9.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 4 puskesmas kelurahan di wilayah kerja Suku Dinas Kesehatan Kota Jakarta Selatan dibawah Puskesmas Kecamatan kebayoran lama, yaitu PKM Kelurahan Kebayoran Lama Utara, Grogol Utara 1, Cipulir 1 dan Cipulir 2. Tabel 1 berikut menunjukkan tahun berdiri, SK penetapan dan jumlah nakes serta status mutu yang sudah dilaksanakan oleh keempat PKM tersebut.

Tabel. 1 Karakteristik Puskesmas, SK, Tahun Berdiri, Pengakuan Mutu dan Jumlah Nakes

Puskesmas	SK	Tahun Berdiri	Pengakuan Mutu	Jumlah Nakes
Kebayoran Lama Utara	3/B.37.1/31.74.05/-1.779.3/e/2018	31-12-1978	Akreditasi	10
Grogol Utara 1	4/B.37.1/31.74.05/-1.779.3/e/2018	31-12-1980	Kemkes dan ISO	10
Cipulir 1	9/B.37.1/31.74.05/-1.779.3/e/2018	31-12-1980	ISO	7
Cipulir 2	7/B.37.1/31.74.05/-1.779.3/e/2018	31-12-1978	Belum akreditasi Akreditasi Kemkes dan ISO	7

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa ada 2 puskesmas yang telah mendapatkan pengakuan terhadap mutu (akreditasi Kemkes dan ISO) yakni puskesmas kebayoran lama utara dan cipulir 2, sedangkan puskesmas grogol utara 1 pengakuan mutu dari ISO serta

puskesmas cipulir 1 belum mendapatkan pengakuan mutu.

2. Demografi Responden

Demografi responden dalam penelitian ini terdiri dari 34 orang tenaga kesehatan seperti pada tabel 2 dibawah ini

Tabel 2 Demografi Responden

Demografi Responden (n=34)		N	%
Jenis kelamin	Laki-laki	7	20,6
	Perempuan	27	79,4
Umur (th)	≤30	12	35,3
	31-40	11	32,4
	41-50	4	11,8
	>50	7	20,6
Pendidikan terakhir	S2	2	5,9
	S1/D4	13	38,2
	D3	19	55,9
Jenis Tenaga Kesehatan	Dokter	4	11,8
	Dokter gigi	3	8,8
	Bidan	6	17,6
	Perawat	7	20,6
	Kefarmasian	4	11,8
	Kesehatan masyarakat	1	2,9
	Kesehatan lingkungan	2	5,9
	Gizi	3	8,8
	Analisis kesehatan	3	8,8
	Laboratorium	1	2,9
Posisi/jabatan	Ka. Puskesmas	3	8,8
	Tenaga kesehatan Fungsional	4	11,8
	Pj. Program	9	26,5
	Staf puskesmas	18	52,9
Lama kerja (th)	≤5	16	47,1
	6-15	8	23,5
	>15	10	29,4
Status kepegawaian	ASN/calon ASN	14	41,2
	PPPK	1	2,9
	PTT daerah	1	2,9
	BLU	15	44,1
	Kontrak daerah	3	8,8

Sumber : Puskesmas Kelurahan di wilayah kerja Kecamatan Kebayoran Lama tahun 2022

Keterangan : BLU (badan layanan umum), PPPK (pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja), PTT daerah (pegawai tidak tetap daerah) dan ASN (aparatur sipil negara).

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa sebagian besar jenis kelamin responden perempuan sebesar (79,4%) dan laki-laki (20,6%) , usia responden ≤ 30 tahun sebesar (35,3%), 31-40 tahun (32,4%), 41-50 tahun (11,8%) dan >50 tahun (20,6%) dengan tingkat pendidikan responden sebagian besar Diploma sebesar (55,9%), S1/D4 (38,2%) dan S2 (5,9%). Untuk jenis profesi dari responden dimulai dari perawat (20,6%),

bidan (17,6%), farmasi (11,8%), dokter (11,8%), dokter gigi, gizi dan analisis kesehatan (8,8%), kesehatan lingkungan (5,9%), kesehatan masyarakat dan laboratorium (2,9%) dengan lama kerja ≤ 5 tahun (47,1%), 6-15 tahun (23,5%), > 15 tahun (29,4%). Status kepegawaian responden adalah BLU (44,1%), ASN/calon ASN (41,2%), kontrak daerah (8,8%) dan PPPK, PTT daerah (2,9%), sedangkan posisi jabatan responden sebagian besar staf puskesmas (52,9%), penanggung jawab program (26,5%), Fungsional (11,8) dan kepala puskesmas (8,8%).

3. Analisis Asumsi

a. Composite Reliability

Jika nilai reliabilitas komposit adalah lebih besar dari 0,70, suatu konstruk dikatakan memiliki nilai reliabilitas yang tinggi. Keandalan berhubungan untuk akurasi dan presisi

pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah data yang diperoleh dari instrumen penelitian menunjukkan memadai konsistensi internal. Hal ini dapat terlihat pada tabel 3 dibawah ini.

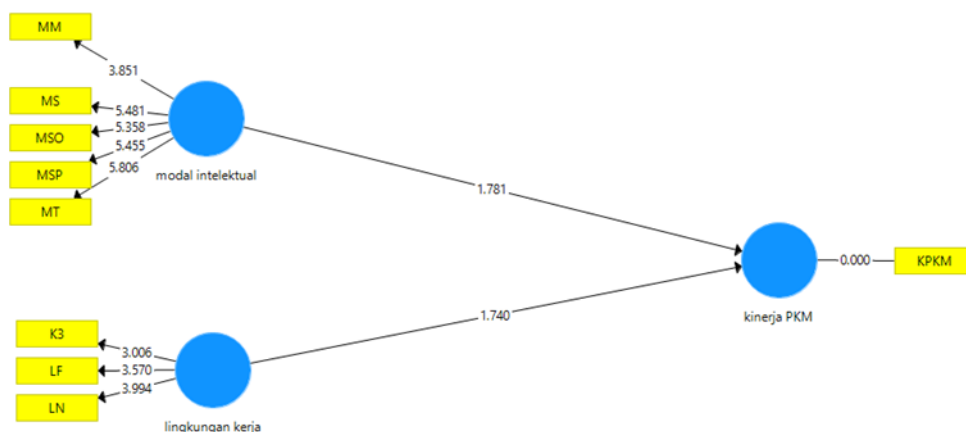
Tabel 3. Model Konstruk

Konstruk	Dimensi/Indikator	Reliabilitas Item (LF)	Validitas Konvergen		
			Alpha	CR	AVE
Modal Intelektual	Modal Manusia	0.855	0.946	0.959	0.823
	Modal Struktural	0.930			
	Modal Sosial	0.889			
	Modal Teknologi	0.947			
	Modal Spiritual	0.913			
Lingkungan Kerja	Lingkungan Fisik	0.852	0.856	0.911	0.773
	Lingkungan Non Fisik	0.860			
	K3	0.923			

Sumber : Hasil olah data peneliti

Evaluasi Composite Reliability dapat dilihat berdasarkan koefisien Cronbach alpha, nilai Composite Reliability (CR), dan average variance extracted (AVE) yang ditunjukkan pada tabel 3 di atas. Tabel tersebut merupakan hasil perhitungan SmartPLS. Nilai Cronbach yang lebih besar koefisien

alpha dan reliabilitas komposit menunjukkan bahwa model konstruk lebih dapat diandalkan. Semua nilai reliabilitas Cronbach alpha, komposit variabel dan AVE lebih besar dari 0,7, dengan variabel modal intelektual memiliki nilai tertinggi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa model konstruk sesuai dengan standar yang dapat diandalkan.



Gambar 2
Hasil Uji Koefisien Jalur

Evaluasi model struktural (inner model) atau pengujian hipotesis dalam hal inipekerjaan yang terlibat menghitung nilai koefisien jalur, nilai R², ukuran efek F², dan menilai relevansi prediktif. Seluruh model struktural telah divalidasi

menggunakan Goodness of Fit Index (GoF). Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan menggunakan menghitung SmartPLS bootstrap, nilai koefisien jalur dinilai. Koefisien jalur yang menggambarkan kekuatan hubungan

antara model konstruksi dan variabel yang terlihat seperti gambar 2.

Evaluasi iner model dalam penelitian bertujuan untuk menentukan diterima hipotesis penelitian. Evaluasi model dalam dilakukan dengan pengujian pertama kesesuaian model dengan melihat nilai koefisien determinasi/R-square dan yang kedua dengan menguji signifikansi hubungan antara variabel dalam model dengan melihat nilai t untuk koefisien pengaruh langsung, dan pengaruh tidak langsung, yang kemudian menentukan hipotesis. Untuk menguji kesesuaian model (goodness of fit) dengan koefisien determinasi/R-square dikatakan baik atau fit jika R-square lebih besar dari 0,10.

Tabel 4. Koefisien Jalur Pada Hubungan Langsung

Hipotesis	Original Sampel	Sample mean	Standard Dev (STDEV)	t statistik	p value
Modal Intelektual -> Kinerja PKM	0.495	0.442	0.278	1.781	0.082*
Lingkungan Kerja ->Kinerja PKM	0.494	-0.425	0.284	1.740	0.075*

Keterangan : * signifikan nilai p-value < 0.05 pada alpha=0.10

Sumber : Analisis Olah Data Peneliti

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat disimpulkan bahwa penentuan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Hipotesis 1

Menyatakan bahwa modal intelektual berhubungan positif dengan kinerja puskesmas, pada penelitian terbukti bahwa hipotesis diterima, ada hubungan bermakna antara modal intelektual dengan kinerja puskesmas dengan nilai p value = 0.082.

b. Hipotesis 2

Menyatakan bahwa lingkungan kerja berhubungan positif dengan kinerja puskesmas, pada penelitian ini terbukti bahwa hipotesis diterima, ada hubungan bermakna antara lingkungan kerja dengan kinerja puskesmas dengan nilai p value = 0.075

Modal Intelektual Terhadap Kinerja Puskesmas

Sejalan dengan penelitian oleh (Ramadhan et al., 2018); Puspita & Wahyudi, 2021 dan Ningrum & Arsyah, 2022), ditemukan bahwa modal intelektual

Untuk menguji hipotesis terhadap koefisien pengaruh langsung dan tidak langsung, dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t-tabel.

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t hasil pengolahan data hasil dengan nilai t-tabel yang merupakan nilai kritis untuk menolak hipotesis nol (H₀). Nilai t diperoleh dengan menggunakan metode bootsrap dengan smartPLS. nilai-t dan p-value berdasarkan pengolahan data menggunakan perangkat lunak smartPLS disajikan dalam tabel 4 berikut ini:

berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Jadi, dengan modal intelektual, organisasi dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini karena modal intelektual dianggap sebagai aspek strategis yang mampu menggiring organisasi untuk memperoleh dan mempertahankan keunggulan bersaing (*competitive advantage*) yang berkelanjutan (*sustainable*). Karenanya, pengukuran *intellectual capital* membuat organisasi mampu memonitor bagian mana yang perlu ditingkatkan pada aspek modal intelektual, dengan tujuan organisasi mampu menghasilkan keuntungan lebih besar di masa mendatang. Modal intelektual dapat dicirikan dengan memanfaatkan sumber daya tidak berwujud secara efisien sesuai dengan pengetahuan tentang sumber daya dan kemampuan yang dikombinasikan dengan modal nyata dan menghasilkan nilai tambah bagi organisasi (Edvinsson, L. and Sullivan, 1996). Selanjutnya organisasi yang memiliki kekayaan organisasi dan manajemen antara lain meliputi sistem dan prosedur informasi yang baik, budaya organisasi, dan filosofi manajemen akan memiliki keunggulan dalam pelaksanaan

berbagai proses yang ada dalam organisasi sehingga akan mampu mencapai prestasi. kinerja yang optimal. Walaupun dalam penelitian ini bahwa tidak ada hubungan antara modal intelektual dengan kinerja, bukan berarti tidak memiliki perubahan terhadap kinerja puskesmas masih ada faktor lain yang mendukung penguatan kinerja puskesmas.

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Puskesmas

Menurut (Khairunnisa & Riyanto, 2020), pada dasarnya lingkungan kerja dapat memberikan dampak positif bagi setiap pegawai yang berada didalamnya. Namun mengingat kondisi lingkungan kerja yang tercipta di puskesmas kota Surabaya kurang baik, maka dapat memberikan dampak negatif terhadap pegawainya. Lingkungan kerja yang sehat dan nyaman berkontribusi baik untuk dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi dan kualitas kerja yang lebih baik dan berkomitmen. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat diukur dalam banyak hal. (Jennifer & Asri, 2022) menunjukkan bahwa "lingkungan kerja melibatkan elemen-elemen seperti partisipasi; kohesi kelompok; ketentuan bagi pengawas; arah peran; swasembada; kejelasan; kreativitas, kesejahteraan fisik, dan kekuatan manajemen." Berbagai dimensi untuk menilai lingkungan kerja, termasuk: "tantangan pekerjaan, otonomi pekerjaan, perhatian dan dukungan pemimpin, fasilitasi kerja pemimpin, kerja sama kelompok kerja, semangat kelompok kerja, ketidakpastian posisi, keadilan dan kesetaraan sistem penghargaan. Oleh karena itu, lingkungan kerja dapat dievaluasi dalam kaitannya dengan faktor apa pun yang memengaruhi tindakan seorang karyawan di organisasinya (Jennifer & Asri, 2022)

KESIMPULAN

Variabel modal intelektual dan lingkungan kerja menjadi variabel yang berpengaruh dalam upaya meningkatkan kinerja puskesmas. Penelitian ini berimplikasi bahwa instansi harus mampu

menekankan bahwa modal intelektual (modal manusia, modal struktural, modal sosial, modal teknologi, modal spiritual) dan lingkungan kerja (lingkungan fisik, non fisik dan K3) dapat meningkatkan kinerja puskesmas yang diharapkan oleh pemerintah. Saran yang dapat diberikan untuk peneliti selanjutnya untuk bisa menambahkan variabel keterikatan SDM (engagement) sebagai variabel intervening dan kebijakan pemerintah terkait puskesmas sebagai variabel moderasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Barney, Jay B., & Clark, Delwyn N. (2007). *Resource-Based Theory: Creating and Sustaining Competitive Advantage*. OUP Oxford.
- Colbert, Barry A. (2004). The Complex Resource-Based View: Implications For Theory and Practice In Strategic Human Resource Management. *Academy of Management Review*, 29(3), 341–358.
- Edvinsson, L. and Sullivan, P. (1996). 'Developing a model for managing intellectual capital',. *European Management Journal*. Elsevier, 14(4), 356–364.
[https://doi.org/https://dx.doi.org/10.1016/0263-2373\(96\)00022-9](https://doi.org/https://dx.doi.org/10.1016/0263-2373(96)00022-9)
- Jakarta, Profil Kesehatan Provinsi DKI. (2020). *DKI Jakarta Health Profile*. DKI Jakarta: PEMDA Provinsi DKI Jakarta.
- Jennifer, Jennifer, & Asri, Dhita Hafizha. (2022). AAnalysis of the Role of Employee Engagement in Mediating Work Environment, Leadership, Work Motivation, Job Satisfaction, and Training and Development on Employee Performance of Commercial Banks. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Performa)*, 19(2), 58–72.
- Kesehatan, Badan Penelitian dan Pengembangan. (2019). *Rifaskes 2019 PKM DKI Jakarta*.
- Khairunnisa, Putri, & Riyanto, Setyo. (2020). The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at Trapo Indonesia. *Journal of Social Science*,

1(5), 228–233.

- Listiana, Nova, Suryoputro, Antono, & Sriatmi, Ayun. (2018). Analysis of the Causes of Low Organizational Performance at the Candilama Health Center in Semarang City. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 6(1), 49–56.
- Marangu, Wilfred N., Rebecca, Odindo, & Egessa, Robert. (2015). An assessment of the effect of leadership style on the performance of public health service providers: A case of western Kenya. *European Journal of Business and Management Wwww.Iiste.Org ISSN*, 7(19), 1–8.
- Ningrum, E. P., & Arsyah, R. J. (2022). *Effect of Intellectual Capital on Organizational Performance Moderated by Cultural*. *Webology*. <https://doi.org/doi.org/10.14704/WEB/V19I1/WEB19121>
- Ningrum, Endah Prawesti, & Arsyah, Regina Jansen. (2022). Effect of Intellectual Capital on Organizational Performance Moderated by Cultural. *Webology*, 19(1), 1815–1823. <https://doi.org/10.14704/WEB/V19I1/WEB19121>
- Puspita, Gita, & Wahyudi, Tri. (2021a). Intellectual Capital and Company Value in the Manufacturing Industry. *Owner: Riset Dan Jurnal Akuntansi*, 5(2), 295–306.
- Puspita, Gita, & Wahyudi, Tri. (2021b). Modal Intelektual (Intellectual Capital) dan Nilai Perusahaan Pada Industri Manufaktur. *Riset & Jurnal Akuntansi*, 5(5), 295–306.
- Ramadhan, Mohammad Iqbal Bagus, Abdurahim, Ahim, & Sofyani, Hafiez. (2018). Intellectual Capital and Maqashid Sharia Performance of Sharia Banking in Indonesia. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Islam*, 6(1), 5–18.