

## **Pengaruh *Human Capital* Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ**

Vina Aulia Putri<sup>1</sup>, Eman Sulaeman<sup>2</sup>

Universitas Singaperbangsa Karawang, Karawang, Indonesia<sup>1</sup>

Universitas Singaperbangsa Karawang, Karawang, Indonesia<sup>2</sup>

E-mail: [vinauliaputri@gmail.com](mailto:vinauliaputri@gmail.com)<sup>1</sup>

---

**Abstract:** This research was conducted to obtain empirical evidence, explain phenomena and make conclusions about the influence of Human Capital and Training variables on Employee Performance at PT. SDS International Indonesia. This study was conducted using descriptive and verification methods, namely knowing, explaining and analyzing. In this study, a sample of 112 where respondents were selected using a saturated sampling technique. The research variables include the independent variables namely Human Capital ( $X_1$ ) and Training ( $X_2$ ) and the Employee Performance variable as the dependent variable. The data analysis technique uses the Likert scale technique and path analysis using the Internal Successive Method (MSI) tool, the Microsoft Excel 2019 computer program and SPSS version 23. The results of this study prove that there is a correlation between Human Capital and Training 0.428. This means that Human Capital and Training have a relationship with fairly strong criteria. The results of hypothesis testing partially Human Capital variables have a significant effect on Employee Performance variables. Then the training variable has a significant effect on the employee performance variable. There is a simultaneous influence between Human Capital and training on Employee Performance at PT. SDS International Indonesia is 34.4%, while 8.8% is influenced by variables that have not been examined carefully.

**Keywords:** Human capital; Training; Employee Performance

---

**Abstrak:** Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan bukti empirik, menjelaskan fenomena dan membuat kesimpulan tentang pengaruh variabel *Human Capital* dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. SDS Internasional Indonesia. Studi ini dilakukan menggunakan metode deskriptif dan verifikatif yaitu mengetahui, menjelaskan dan menganalisis. Dalam penelitian ini, sampel sebanyak 112 dimana responden dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Variabel penelitian meliputi variabel independen yaitu *Human Capital* ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ) serta variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Teknik analisis data menggunakan teknik *skala likert* dan analisis jalur dengan menggunakan alat bantu *Methodes Succesive Internal* (MSI), program komputer Microsoft Excel 2019 dan SPSS versi 23. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat korelasi antara *Human Capital* dan Pelatihan 0,428. Artinya *Human Capital* dan Pelatihan mempunyai hubungan dengan kriteria cukup kuat. Hasil uji hipotesis secara parsial variabel *Human Capital* berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Kemudian variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh simultan antara *Human Capital* dan pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SDS Internasional Indonesia sebesar 34,4%, sementara 8,8% dipengaruhi oleh variabel yang belum teliti.

**Kata Kunci:** *Human Capital*; Pelatihan; Kinerja Karyawan

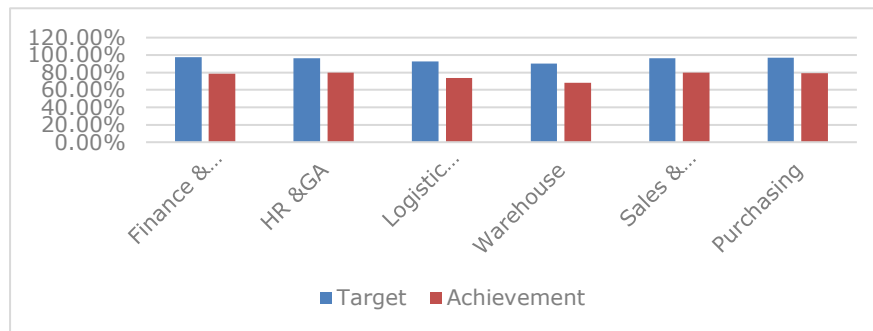
### **PENDAHULUAN**

Semua aktifitas perusahaan tak luput dari peranan karyawan di dalamnya sebagai penggerak utama. Karyawan dituntut untuk mampu memberikan kinerja yang optimal terhadap perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Human Capital merupakan modal utama yang sangat dibutuhkan untuk keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Dewasa ini terdapat persaingan yang semakin tajam antar perusahaan, yang mana setiap perusahaan ingin menjadi yang terbaik diantara pesaing lainnya. Keadaan ini akan menuntut setiap perusahaan untuk memperoleh sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, pengetahuan serta kemampuan yang dapat membantu perusahaan untuk mencapai keunggulan bersaing. Oleh karena itu pelatihan bagi karyawan merupakan usaha yang harus dilakukan agar perusahaan-perusahaan dapat bersaing dan memiliki keunggulan di dalamnya.

PT. XYZ adalah perusahaan PMA thailand yang bergerak dibidang Trading Spare Parts motor dan mobil. PT. XYZ adalah perusahaan yang didirikan pada bulan Agustus 2003. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Berdasarkan dari yang telah dijelaskan di atas, bahwa *Human Capital* dan pelatihan kerja sangatlah berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, sedangkan kinerja di PT. XYZ belum mencapai target yang diharapkan perusahaan, dan dapat dilihat pada *matrix skill* yaitu sebagai berikut:



Gambar 1. Matrix Skill Kinerja Karyawan

Dari gambar 1.1 diatas dijelaskan bahwa *performance* warehouse paling rendah diantara yang lainnya. Menurut penuturan HRD PT. XYZ departemen *performance* Finance & accounting, HR&GA, Logistic Control Center (LCC), Sales & marketing, dan purchasing belum mencapai target yang diinginkan perusahaan. Kemudian departemen warehouse menjadi departemen yang paling rendah tingkat pencapaiannya hal ini disebabkan karena rendahnya target waktu pengiriman yang dipengaruhi oleh faktor eksternal.

### **Human Capital**

Human capital merujuk pada nilai yang dihasilkan oleh individu melalui pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan atribut pribadi mereka. Konsep ini mengakui bahwa manusia memiliki nilai ekonomi yang signifikan sebagai hasil dari investasi yang mereka lakukan dalam pengembangan diri mereka sendiri. Dalam konteks dunia kerja dan ekonomi, *Human Capital* merujuk pada aset yang dimiliki oleh individu dan masyarakat yang dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan produktivitas, kreativitas, inovasi, dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan. Menurut Becker dalam (Febrinaldi et al., 2022) Human capital adalah bahwa manusia bukan sekedar sumber daya namun merupakan modal (capital) yang menghasilkan pengembalian (return) dan setiap pengeluaran yang dilakukan dalam rangka mengembangkan kualitas dan kuantitas modal tersebut merupakan kegiatan investasi.

### **Pelatihan**

Pelatihan merupakan proses pendidikan atau pembelajaran yang dimana seseorang diberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya dalam pekerjaan. Menurut Kasmir (2016) dalam (Hendra, 2020) Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas berdasarkan serbagai ukuran, seperti standar hasil kerja,

target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Nawawi (2021:64) dalam (Darsana & Koerniawaty, 2021) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Menggunakan metode deskriptif untuk menyajikan data yang masuk dengan cara mengelompokkan dan membuat tabulasi, kemudian menjelaskan hasilnya. Metode deskriptif dalam hal ini digunakan untuk mendeskripsikan *Human Capital*, pelatihan dan kinerja karyawan. Sedangkan metode verifikatif menggunakan alat statistik untuk mengukur fenomena dan menambah hipotesis. Dalam penelitian ini terdapat dua macam variabel yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen yang terdiri dari Human capital ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ), sedangkan variabel dependennya yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Jumlah populasi dapat diketahui dalam penelitian ini adalah berjumlah 112 karyawan dan yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan PT. SDS International Indonesia yang berjumlah 112 karyawan.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Uji Validitas**

Uji validitas merupakan uji yang mengukur valid atau tidaknya instrument dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS 23. Untuk memperlihatkan valid atau tidaknya suatu instrumen tersebut yaitu dengan membandingkan hasil suatu perhitungan korelasi dengan tabel kritis dan  $r$  product momen pada taraf signifikansi 5%. Apabila hasil perhitungan  $r$  hitung lebih besar daripada nilai yang tertera pada  $r$  kritis (0.300) maka instrumen tersebut dinyatakan valid. Pada variabel *Human Capital*, Pelatihan Kerja, dan Kinerja Karyawan pada penelitian ini dinyatakan valid karena keseluruhan memiliki nilai  $r$  hitung atau koefisien korelasi di atas 0.30

### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS 23. Uji Reliabilitas dilakukan dengan cara menghitung nilai Cronbach alpha dari masing-masing instrument dalam suatu variabel. Nilai untuk menentukan reliabilitas suatu instrument adalah nilai Cronbach  $> 0.60$  hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini semua instrumen yang digunakan memiliki nilai *cronbach alpha*  $> 0.60$ . Dengan demikian maka semua variabel tersebut dinyatakan reliabel dan data yang terkumpul dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan memiliki penyebaran data yang normal atau tidak. Uji Normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan SPSS 23 dengan menggunakan metode Kolmogorov- Smirnov. Dalam melakukan uji normalitas terhadap suatu data kriteria yang harus dipenuhi agar data tersebut dapat dikatakan memiliki persebaran yang normal adalah nilai Sig  $> 0.05$ . Hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1. dibawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Data

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		112
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,59861934
Most Extreme Differences	Absolute	,050
	Positive	,050
	Negative	-,045
Test Statistic		,050

Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa nilai Sig pada data yang digunakan dalam penelitian ini berada pada angka 0.200, dimana angka tersebut lebih dari kriteria yang ditentukan (Sig > 0.05), maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini dapat dikatakan normal.

### Koefisien Determinasi

Tabel 2. Hasil Uji Regresi R<sup>2</sup>

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,546 <sup>a</sup>	,298	,285	4,641
a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Human Capital				

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui nilai koefisien determinasi atau R square pada penelitian ini adalah sebesar 0,344, maka variable Human Capital (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variable Kinerja Karyawan sebesar 34.4 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variable lain diluar penelitian ini.

### Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel *Human Capital* (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) secara masing-masing mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 2. Hasil Uji Regresi

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,582	2,690		2,819	,006
	Human Capital	,134	,051	,235	2,648	,009
	Pelatihan Kerja	,315	,069	,403	4,536	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan Tabel 1.3 diketahui bahwa nilai sig. < α 0.05 maka Dapat disimpulkan bahwa *Human Capital* (X1) dan Kinerja Karyawan (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

### Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh variabel *Human Capital* (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat signifikansi (α) 5% maka degree of freedom (df2) = (n-2) = 112-2= 110 diperoleh nilai  $f_{tabel}$  3.08, sedangkan  $f_{hitung}$  dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Berganda

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	997,927	2	498,963	23,170	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2347,350	109	21,535		

Total	3345,277	111			
a. Dependent Variable: Y					
b. Predictors: (Constant), X2, X1					

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan Tabel 1.6 menunjukkan nilai Sig.  $0.000 < \alpha 0.05$  dan  $f_{hitung} 23,170 > f_{tabel} 3,08$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Demikian dapat disimpulkan bahwa *Human Capital* ( $X_1$ ) dan Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Parsial *Human Capital* ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Pengaruh Parsial Human Capital ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) nilainya adalah sebesar 0,055 atau 5,5%. Hal ini menunjukkan bahwa Human Capital memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Parsial Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Pengaruh Parsial Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) nilainya adalah sebesar 0,162 atau 16,2%. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja lebih banyak memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,162 atau 16,2% dibanding dengan Human Capital yang hanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,055 atau 5,5%.

### Pengaruh Simultan *Human Capital* ( $X_1$ ) dan Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Simultan Human Capital ( $X_1$ ) dan Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah 0,344 atau 34,4% dengan kriteria uji sig.  $(0,000) < \alpha (0,05)$  dan  $f_{hitung} (23,170) > f_{tabel} (3,08)$  maka  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Human Capital ( $X_1$ ) dan Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) berkontribusi terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 34,4%. Sedangkan sisanya 8,8% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian membuktikan bahwa Human Capital ( $X_1$ ) dan Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) bersama-sama berkontribusi secara simultan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka simpulan yang dapat diambil mengenai Human Capital dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. Adapun simpulan dari metode deskriptif dan verifikatif mengenai masing-masing variabel penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Human Capital ( $X_1$ ) pada PT. XYZ memiliki rata-rata skor sebesar 401 artinya dinilai baik di antara 12 indikator yang berada pada kriteria setuju.
2. Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) pada PT. XYZ memiliki rata-rata skor sebesar 380,2 artinya dinilai baik di antara 11 indikator yang berada pada kriteria setuju.
3. Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. XYZ memiliki rata-rata skor sebesar 318,3 artinya dinilai cukup baik di antara 8 indikator yang berada pada kriteria cukup setuju.
4. Terdapat korelasi antara Human Capital dan Pelatihan Kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,428 dan memiliki tingkat hubungan yang cukup kuat dan searah karena nilai positif.
5. Pengaruh parsial antara Human Capital terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,055 atau 5,5% dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,162 atau 16,2%. Karena 5,5% lebih kecil dari 16,2%, maka dapat dinyatakan bahwa variabel pelatihan kerja lebih banyak memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.
6. Pengaruh secara simultan Human Capital dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,344 atau 34,4%. Sehingga bisa disimpulkan bahwa Human Capital dan Pelatihan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 34,4% sedangkan sisanya 8,8% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## SARAN

Sehubungan dengan penelitian yang telah penulis lakukan, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh peneliti berikutnya, diantaranya:

1. Peneliti berikutnya diharapkan meneliti variabel lain yang belum diteliti tetapi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ.
2. Dalam penulisan teori atau sumber referensi, diharapkan untuk penelitian selanjutnya agar menulis teori atau sumber referensi yang lebih banyak lagi dari berbagai sumber sehingga teori atau sumber referensi tersebut. Semakin luas dan semakin bertambah pula pengetahuan tentang teori yang akan dijadikan sebagai referensi penelitian.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian yang lebih baik lagi agar setiap masalah dalam perusahaan maupun masalah dari objek tersebut yang akan diteliti dapat terpecahkan dan bermanfaat bagi perusahaan dan objek yang diteliti tersebut. Selain dengan menggunakan metode yang berbeda dengan penelitian ini diharapkan penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan analisis yang berbeda untuk melakukan penelitian selanjutnya supaya tidak terpaku dengan analisis yang sudah sering dipakai oleh peneliti-peneliti terdahulu dan juga agar hasil penelitian lebih menarik. Misalnya menggunakan analisis kualitatif dalam penelitian.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abbas, D., Saban Echdar, H., & Zainuddin Mustapa, H. (2021). *Pengaruh Human Capital, Kompetensi dan Intensif Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Pada PT. Safaat Musma Indah)*. 10(2), 119–126. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk>
- Amri, I. A., Hasmin, & Sani, A. (2016). Pengaruh Motivasi Individu, Dukungan Keluarga Dan Lingkungan Sosial Terhadap Peningkatan Keberhasilan Rehabilitasi Di Wilayah Kerja Badan Narkotika Nasional Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Mirai Management*, 1(462-479). <https://doi.org/10.1234/MIRAI.V1I2.26>
- Anggun. (2021). *Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia, Komunikasi Organisasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Administrasi Terpadu di Kecamatan (Paten) di Daerah*. Guepedia.
- Broto, F. S. W. (2020). *Modul Latihan Kepemimpinan Tingkat Dasar Metode AR*. Deepublish.
- Darsana, I. M., & Koerniawaty, F. T. (2021). *Organizational Citizenship Behavior, Personality, Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan, Aplikasi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Ke-pariwisataan*. Nilacakra Publishing House.
- Daryanto, E., Darwin, Siregar, B., & Januariansyah, S. (2022). *Model Manajemen Pelatihan Pendidikan Vokasi* (F. Arlita (ed.)). Umsu Press.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1989). *Human behavior at work : organizational behavior / Keith Davis, John W. Newstrom*. New York : McGraw-Hill Book, 1989.
- Dessler, & Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14*. Jakarta : Salemba Empat.
- Elzatditya, D. (2018). The influence of application *Human Capital* in achieving the target of increasing rice production programs in tanggamus regency. *Molecules*, 9(1), 148–162. <http://jurnal.globalhealthsciencegroup.com/index.php/JPPP/article/download/83/65>
- Febrinaldi, Firman, A., & Badaruddin. (2022). Pengaruh Human Capital, Komunikasi Organisasi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Protokoler Pada Sekretariat Daerah Kota Parepare. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(3), 381–395. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/2797>
- Hadiat, & Syamsurijal. (2023). *Dasar Dasar Manajemen*. Harfa Creative.
- Halipi Hazizan, Hasim, W., & Ardianto, R. E. (2023). *Pengaruh pelatihan kerja, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bank bca kantor cabang cikarang utara*. 1, 32–35.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Hidayat, M. (2018). The Influence of Developing Human Capital ( Study at Developer Companies in South Sulawesi Indonesia ). *Journal of Management & Business*, 2(1), 11–30.
- Hidayati, N. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Media Sains Indonesia.
- Kasmi, Fauzi, & Irviani, R. (2022). *Konsep & Teori Manajemen Umum*. ADAB.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Manullang, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Muhfizar, Saryanto, Ningsih, A., Rudianto, M., Nasution, F., Nurhikmah, Badrianto, Y., Dewi, N. S., Kasanova, R., Wardhana, A., Hariyanto R. Djatola Djampagau, & Rochmi, A. (2021). *Pengantar Manajemen (Teori dan Konsep)* (Hartini (ed.)). Media Sains Indonesia.
- Nathaniel, R. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Notoatmodjo. (2015). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nugraha, J. P., Elvira, L., Yunus, A. I., Bormasa, M. F., Sholihah, D. D., & Puspitasari, R. (2022). *Manajemen Bisnis* (A. Yanto (ed.)). PT Global Eksekutif Teknologi.
- Nurraya, & Widodo, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik Dan Operasional PT. Madia Asriprima Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 58–66. <http://www.tjybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>
- Pancasasti, R. P. (2022). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Krakatau Steel Tbk. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(02), 210–227. <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i02.2177>
- Pauli. (2021). *Human Capital Management*. PT KANISIUS.
- Pratiwi, D. B., & Widiastuti, E. (2020). Surakarta Management Journal. *Surakarta Management*, 2(1), 103–110.
- Primasanti, Y., Komalasari, Y., Fathurrahim, Maghfirah, Nuril, RomY, E., Purwadisastra, D., Lie, D., Abdurohim, Setiyawami, Sukaini, Putra, Sisiawan, Riyan Dwianto, S. B., Sofiyan, Edward, Y. R., Sembiring, & Anggreni, R. P. (2023). *Pengantar Manajemen Kinerja SDM* (A. Sudirman (ed.)). Media Sains Indonesia.
- Ritonga, Z. (2019). Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mustika Asahan Jaya. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 23–28. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v6i1.16>
- Sedarmayanti, S., Nurliawati, N., Hamdani, R. K., Herawati, A., & Kamariyah, S. (2020). Pengaruh Human Capital Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Kabupaten Garut. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 4(1), 1–16. <https://doi.org/10.25139/jai.v4i1.2545>
- Siregar, E. (2021). *Pengantar Manajemen Dan Bisns*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, ISBN: 979-8433-64-10. In *Alfabeta* (Issue 465).
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Sugiyono - 2015.pdf* (p. 346).

- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.); 2nd ed.). ALFABETA.
- Sukoco, I., & Prameswari, D. (2017). Human Capital Approach To Increasing Productivity of Human Resources Management. *AdBispreneur*, 2(1), 93–104. <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v2i1.12921>
- Supriadi, A., Kusumaningsih, A., Kohar, Priadi, A., Mendo, A. Y., Asi, L. L., Podungge, R., & Nuryadi, A. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Suprihanto, J., & Prihanti putri, L. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Dewi (ed.)). Gadjah Mada University Press.
- Suryani, N., Echdar, S., Idris, M., & Maryadi, M. (2021). Pengaruh Human Capital, Relational Capital Dan Organizational Capital Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN*, 10(2), 100–108. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i2.3137>
- Tanady, D., Wijaya, E., Tarigan, S. A., & Juliana. (2021). *Strategi Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*. NEM.
- Thaib, S., Alam, H. V., & Tui, F. P. D. (2022). Pengaruh Human Capital , Structural Capital Dan Customer Capital Terhadap Produktivitas Perusahaan Sumber Usaha Karawo Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 387–396. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/15079>
- Ubaidillah, M. J., B, P., Setiadi, & Rahayu, S. (2022). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 189. <https://doi.org/10.33603/jibm.v5i2.5780>
- Viddy, A., & Hanadelansa. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Walidin, W., Saifullah, & ZA, T. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif & Grounded Theory* (Masbur (ed.)). FTK Ar-Raniry Press.
- Yulianto, B. (2020). *Perilaku Penggunaan APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*. Scopindo Media Pustaka.