

PENGARUH *HUMAN CAPITAL* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu Studi Pada PT.KAWALI POULTRY SHOP)

Sri Rahayu¹ Renny Sri Purwanti² Wiwin Setianingsih³
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis
wiwinsetianingsih@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting , artinya manusia memegang peranan sangat penting untuk menjalankan aktivitas dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Untuk itu sangat diperlukan Human capital yang baik dan komitmen yang tinggi yang mumpuni dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan perusahaan. Adapun tujuan penelitian ini yaitu : 1) untuk mengetahui bagaimana pengaruh human capital terhadap kinerja karyawan pada PT.Kawali Poultry Shop, 2) untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Kawali Poultry Shop, 3) untuk mengetahui bagaimana pengaruh human capital dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Kawali Poultry Shop. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan untuk menganalisis data yang di peroleh digunakan Analisis Koefisien Korelasi Sederhana, Analisis Koefisien Korelasi Berganda, Analisis Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis menggunakan Uji Signifikan (Uji t dan Uji f). Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa Human Capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Kawali Poultry Shop, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Kawali Poultry Shop, serta Human Capital dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kawali Poultry Shop.

Kata Kunci: *Human Capital, Komitment Organisasi, Kinerja karyawan*

Pendahuluan

Setiap organisasi selalu menginginkan kinerja yang memuaskan dalam mencapai visi dan misi organisasinya. Hal ini menuntut kreativitas, integritas dan komitmen dari tim dalam organisasi untuk memaksimalkan diri dengan kompetensi yang dimiliki untuk bersama–sama mencapai tujuan organisasi yang sudah disepakati. Kinerja yang baik akan menghasilkan hasil yang memuaskan, namun sebaliknya kinerja yang buruk akan menghasilkan hasil yang buruk pula. Hal ini menjadi perhatian khusus dalam organisasi, bagaimana pencapaian tujuan organisasi yang efektif melalui kinerja yang baik. Setiap organisasi selalu ingin maju dengan melibatkan anggota yang memiliki SDM untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya memiliki kompetensi dengan pelatihan kerja yang sesuai dengan peraturan pemerintah RI Nomor 31 Tahun 2006 Pasal 1 bahwa Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, etos kerja dan sikap pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Permasalahan kinerja selama ini menjadi tolak ukur dari keberhasilan organisasi atau unit kerja apapun, baik yang kapasitasnya besar maupun kecil, ataupun berupa lembaga usaha milik

negara maupun swasta, lembaga pendidikan swasta maupun negeri dan berbagai kantor/ dinas/ jawatan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Human Capital*. Karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aset yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Dimana *human capital* merupakan sebuah proses untuk mencapai tujuan perusahaan dan *human capital* juga merupakan segenap pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan kreativitas yang diwujudkan dalam kemampuan kerja yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional dan nilai ekonomi. Suatu organisasi dikatakan mempunyai keunggulan kompetitif jika dapat menciptakan nilai ekonomis yang lebih tinggi. Sedangkan aset intelektual atau aset pengetahuan sendiri terdiri dari modal pelanggan (*relational capital*), modal pegawai (*human capital*), dan modal organisasi (*structural capital*) yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan nilai dan memperluas nilai pada suatu organisasi. Organisasi yang baik harus menerapkan *human capital* sebagai investasi perusahaan, adapun indikator yang termasuk *human capital* meliputi pendidikan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki karyawan untuk menunjang kemajuan organisasi.

Selain *Human Capital*, komitmen organisasi juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Seorang pekerja dengan komitmen organisasi yang tinggi ataupun rendah akan memiliki sikap yang berbeda terhadap organisasi, karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan performa kerja yang sesuai dengan harapan, karyawan yang loyal dan memiliki keterlibatan kerja cenderung menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap pegawainya, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja serta kinerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang pegawai mengidentifikasi diri dan organisasinya dengan cara merefleksikan keyakinan yaitu, karyawan akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada PT.Kawali *Poultry Shop* terkait kinerja, diketahui bahwa ada permasalahan sesuai dengan indikator kinerja, adapun data yang di peroleh penulis mengenai kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, tanggung jawab dan inisiatif terlihat masih kurang maksimal. Beberapa hal yang masih rendah seperti kualitas kerja terlihat dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan belum optimal hal ini disebabkan karena rendahnya produktivitas organisasi, kurangnya inovasi dan semangat kerja yang menurun yang akan menghambat pada kinerja karyawan. Kuantitas kerja karyawan yang masih dinilai belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, hal ini juga disebabkan karena kurangnya disiplin karyawan yang keluar kantor di waktu jam kerja yang menghambat kinerja. Selain itu permasalahan lainnya yaitu masih rendahnya tingkat kerjasama antar karyawan, kerjasama antar karyawan juga merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan tanpa adanya kerjasama tim yang baik tujuan perusahaan akan terhambat, salah satu penyebab kegagalan tim dalam bekerja yaitu karyawan yang memiliki pola pikir yang berbeda dan sebuah konflik sesama karyawan yang menyebabkan sebuah tim gagal dalam bekerja. Selain itu permasalahan lain yang terjadi yaitu tanggung jawab karyawan terhadap organisasi yang masih belum sepenuhnya optimal terutama dalam hal tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan yang dibuktikan dengan masih adanya karyawan yang melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan dan adanya kesalahan yang dilakukan oleh karyawan mengenai laporan hasil pekerjaan sehingga menghambat kepada penyampaian laporan pekerjaan. Selanjutnya masih kurangnya inisiatif dari karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pimpinan, sehingga karyawan masih terlihat kurang mandiri untuk menyelesaikan tugas.

Landasan Teori

Secara umum, manajemen merupakan suatu seni dalam ilmu dan pengorganisasian seperti menyusun perencanaan, membangun organisasi dan pengorganisasiannya, pergerakan, serta pengendalian atau pengawasan. Bisa juga diartikan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu pengetahuan yang sistematis agar dapat memahami mengapa dan bagaimana manusia saling bekerja sama agar dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain maupun golongan tertentu dan masyarakat luas. Dan Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang /fungsi produksi, pemasaran, keuangan, ataupun kepegawaian. Karena sumberdaya manusia(SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai

pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia.

Human Capital merupakan segenap pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan kreativitas yang diwujudkan dalam kemampuan kerja yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional dan nilai ekonomi. *Human Capital* menjadi aset yang sangat bernilai yang harus dimiliki oleh setiap organisasi untuk menghadapi perkembangan teknologi yang terjadi saat ini. Karena *Human capital* merupakan salah satu penentu utama dari keberhasilan suatu perusahaan. *Human capital* sendiri diartikan sebagai manusia yang secara personal dipinjamkan kepada perusahaan dengan kapabilitas individunya, komitmen, pengetahuan, dan pengalaman pribadi, para pelaku bisnis mulai menyadari bahwa kemampuan bersaing tidak hanya terletak pada kepemilikan aktiva berwujud, tetapi lebih pada inovasi, sistem informasi, pengelolaan organisasi dan sumber daya organisasi yang dimilikinya.

Adapun upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja yaitu melalui komitmen pada pekerjaannya yaitu salah satunya dengan mempertahankan karyawan yang mempunyai kreativitas dan berpotensi di setiap bagian dan jabatan, selain dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi karyawan akan melibatkan diri untuk menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab dengan sempurna. Komitmen juga menjadi suatu hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena tanpa adanya komitmen dalam sebuah organisasi maka pekerjaan tidak akan terstruktur dan tidak teratur, sementara itu komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat seseorang dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Komitmen organisasi adalah suatu perilaku karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Agar dapat menilai organisasi tersebut sehingga mereka tetap loyal dan bersedia bekerja sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Atau kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Metode Penelitian

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan untuk menganalisis data yang di peroleh digunakan Analisis Koefisien Korelasi Sedehana, Analisis Koefisien Korelasi Berganda, Analisis Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis menggunakan Uji Signifikan (Uji t dan Uji f). Dalam penelitian ini, semua populasi dijadikan sebagai sampel karena jumlah populasi relatif kecil kurang dari 100 orang, maka teknik penentuan sampel dalam penelitian menggunakan teknik sampling jenuh. Sebagaimana dikemukakan oleh Arikunto dalam Mery (2017 : 46) mengemukakan bahwa : ‘Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi’”

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian bahwa *Human Capital* pada PT.Kawali *Poultry Shop* termasuk dalam kategori cukup baik. Berdasarkan hasil uji korelasi nya *human capital* memiliki hubungan yang baik dengan kinerja karyawan sebesar 0,721. Hasil koefisien determinasi, *human capital* berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 51,26%, sedangkan sisanya 48,74% di pengaruhi faktor lain yang tidak di teliti seperti *human relation*, selanjutnya terbukti dari hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung sebesar (8,126) lebih besar dari t tabel (1670), berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui hipotesis diterima, dengan demikian *human capital* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila *human capital* baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Human Capital merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Suatu organisasi dikatakan mempunyai keunggulan kompetitif jika dapat menciptakan nilai ekonomis yang lebih tinggi. Pembentukan nilai tambah dikontribusikan oleh *human capital* dalam menjalankan tugasnya akan memberikan Sustainable Revenue dimasa yang akan datang bagi suatu perusahaan tersebut. *Human Capital* menjadi aset yang sangat bernilai yang harus dimiliki oleh organisasi untuk menghadapi perkembangan teknologi yang terjadi saat ini.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian bahwa komitmen organisasi pada PT.Kawali *Poultry Shop* termasuk dalam kategori cukup tinggi. Berdasarkan hasil uji korelasinya komitmen organisasi memiliki hubungan yang tinggi dengan kinerja karyawan sebesar 0,716. Hasil koefisien determinasi, komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 51,98%, sedangkan sisanya 58,53% di pengaruhi faktor lain yang tidak di teliti seperti iklim organisasi. Selanjutnya terbukti dari hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung sebesar (8,010) lebih besar dari t tabel (1670), berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui hipotesis diterima, dengan demikian komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila komitmen organisasi baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Karyawan PT.Kawali *Poultry Shop* selama ini dapat dikatakan telah memiliki komitmen organisasi yang cukup tinggi karena selama ini karyawan cukup memiliki loyalitas secara berkesinambungan terhadap organisasi serta merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi. Selain itu dari aspek tanggung jawab, pegawai mampu bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing serta mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan rencana kerja yang telah ditetapkan, selama ini karyawan PT.kawali *Poultry Shop* selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari organisasi dan menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi. sedangkan untuk aspek kepercayaan terhadap organisasi, selama ini karyawan memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi dan memiliki keterikatan terhadap ideologi yang dibuat dan telah ditentukan oleh organisasi.

Pengaruh Human Capital Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pada PT.Kawali *Poultry Shop Human Capital* dan Komitmen Organisasi termasuk dalam kategori cukup baik, Hal ini diketahui dari hasil perhitungan analisis korelasi ganda menunjukkan bahwa hubungan antara *Human Capital* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan kinerja karyawan sebesar 0,793, Hasil koefisien determinasi *Human Capital* dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 62,88%, sedangkan sisanya 37,12% di pengaruhi faktor lain yang tidak di teliti seperti iklim organisasi dan *Human Relation*. Selanjutnya uji F bahwa *Human Capital* dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang di lihat dari F_{hitung} 5,154 yang lebih besar dari F_{tabel} 3,146, berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui hipotesis diterima dengan demikian *human capital* dan komitmen

organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila *human capital* dan komitmen organisasi baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut : *Human Capital* pada PT.Kawali *Poultry Shop* termasuk dalam kategori cukup baik. Berdasarkan hasil uji korelasinya menunjukkan bahwa *human capital* dengan kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang cukup kuat, serta untuk hasil koefisien determinasi mempunyai pengaruh yang positif, begitu pula berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui hipotesis di terima, dengan demikian *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila *human capital* baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Komitmen Organisasi pada PT.Kawali *Poultry Shop* termasuk dalam kategori cukup tinggi. Berdasarkan hasil uji korelasinya menunjukkan bahwa komitmen organisasi dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang cukup kuat, serta untuk hasil koefisien determinasi mempunyai pengaruh yang positif, begitu pula berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui hipotesis di terima, dengan demikian komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila komitmen organisasi tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Kinerja Karyawan pada PT.Kawali *Poultry Shop* termasuk dalam kategori cukup baik. Secara simultan *human capital* dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang cukup baik dengan kinerja karyawan. Begitu pula berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui hipotesis diterima, dengan demikian terdapat pengaruh positif dan signifikan *Human Capital* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Artinya apabila *Human Capital* dan Komitmen Organisasi sudah baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian mengenai Pengaruh *Human Capital* dan Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT.Kawali *Poultry Shop*), maka saran yang bisa di ajukan peneliti sebagai berikut : Sebaiknya pimpinan perusahaan PT.kawali *Poultry Shop* perlu memperhatikan *human capital* dengan memperbaiki cara berfikir secara *konseptual* dalam memberikan pelayanan, karena pelayanan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam perusahaan, sehingga dengan perusahaan memberikan pelayanan yang baik maka perusahaan akan semakin maju. Dan perusahaan juga harus berusaha mempertahankan dan di tingkatkan

kembali kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan yang dapat menyelesaikan tugas dengan baik, dan karyawan yang berprestasi perlu di apresiasi. Sebaiknya pimpinan perusahaan PT.Kawali *Poultry Shop* perlu memperhatikan aspek loyalitas terhadap organisasi yaitu dengan memperbaiki loyalitas secara berkesinambungan terhadap organisasi salah satunya yaitu dengan cara menciptakan suasana kerja yang nyaman atau dengan memberikan apresiasi atas pencapaian karyawan, karena loyalitas yang baik akan meningkatkan citra perusahaan. Dan perusahaan juga sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan kembali kepercayaan karyawan terhadap organisasi untuk terus bekerja dengan lebih baik lagi. Sebaiknya pimpinan PT.Kawali *Poultry Shop* lebih memperhatikan kinerja karyawan, dalam aspek tanggung jawab karyawan, karena tanggung jawab merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan, terutama tanggung jawab dalam hal tugas pekerjaan karena apabila karyawan tidak memiliki tanggung jawab yang baik dalam pekerjaan, maka perusahaan tidak akan pernah maju, dan apabila tanggung jawab karyawan sudah baik maka tujuan perusahaan akan segera tercapai maka dari itu tanggung jawab sangatlah penting. Dan perusahaan juga sebaiknya harus berusaha mempertahankan dan meningkatkan kembali inisiatif karyawan yang mampu menyelesaikan tugas tanpa di perintah atasan, dan juga saling membantu antar rekan kerja. Berdasarkan hasil dan analisa yang telah dilakukan peneliti, penelitian ini masih banyak kelemahan dan kekurangan, sehingga masih banyak yang perlu diperhatikan dan diperbaiki lagi untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Peneliti memeberikan saran agar penelitian selanjutnya menambahkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan serta mencari teori-teori yang relevan.

Daftar Pustaka

- Aditama, R. A. 2020. *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi*. Malang: AE.
- Agtovia Frimayasa. 2020. *Pengaruh Human Capital dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Frisisa Flag*.9.(1).36-47. Diakses 7 Januari 2021
- Ahmad Kholidi. 2019. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap pegawai Pada Dinas Tenaga kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Langkat*. Skripsi pada Universitas Muhamadiyah sumatera Utara
- Amalia, N. 2017. *Pengertian, Fungsi dan Unsur-Unsur Manajemen*. Tersedia: <https://www.jurnal.id/id/blog/2017-pengertian-fungsi-dan-unsur-unsur-manajemen/>. [1 Januari 2021]

- Arina Nurandini. 2014. *Analisis pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja*. Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang. Diakses 7 Januari 2021
- Hanafi. 2020. *Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sumut Syariah Medan*. Skripsi pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Diakses 5 Januari 2021
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen, Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara
- Henry Simamora. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Irmawati. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tersedia: <http://irmawati90.blogspot.com/2010/12/bab-10-manajemen-sumber-daya-manusia.html?m=1> [06 Maret 2021]
- Izzudin Abdussalam. 2011. *Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Kantor Akuntan Publik*. Skripsi. Universitas Di Ponegoro Semarang. Diakses 7 Januari 2021
- Larasati, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Leonade. 2012. *Fungsi Manajemen Menurut George Terry*. Tersedia: <https://www.studimanajemen.com/2012/08/fungsi-manajemen-menurut-george-terry.html>. [1 Januari 2021]
- M Ugi Apriyadi. 2018. *Analisis Pengaruh Tingkat Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organizational Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. IAIN Purwokerto
- Marwanto, Eko. 2011. *Ringkasan Manajemen Sumber Daya Manusia antara Teori dan Praktek*. Tersedia: <https://www.ekomarwanto.com/2011/10/ringkasan-manajemen-sumber-daya-manusia.html>. [1 Januari 2021]
- Meynda Trisura Mega Pertiwi. 2020. *Pengaruh Modal Manusia (Human Capital), Dan Modal sosial (Social Capital) Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Kapabilitas Inovasi Sebagai Variabel Mediasi*. Skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. Diakses 5 Januari 2021
- Muhammad Taaufik Hidayat. 2011. *Pengaruh Komitmen Organisasi Pada Kinerja karyawan Dengan etika Kerja Islami sebagai Variabel Moderator*. Skripsi. Universitas Sebelas Maret Surakarta. Diakses 7 Januari 2021

- Restu Mulyajansih. 2019. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Diakses 7 Januari 2021
- Rizki. 2019. *Teknik Analisis Data Kualitatif, Kuantitatif, Menurut Para Ahli*.
- Septiadi Wirawan. 2017. *Pengaruh Human Capital, Structural Capital dan Customer Capital Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Dikabupaten Tabalong*. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong. Diakses 5 Januari 2021.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan Ketiga, Bandung : Alfabeta
- Suharto, Cahyono Budhi. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*, jurnal, JRBI Vol. 1, Yogyakarta
- Tectona Nurcahya. 2019. *Hubungan antara Budaya organisasi Dengan Komitmen Organsasi Karyawan PT.Eco Smart Garment Indonesia (ESGI) klego Boyolali*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah. Surakarta
- Tersedia: <http://pastiguna.com/teknik-analisis-data/> Diakses pada tanggal 01-01- 2021
- Veitzal Rivai. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zela Prabawaning Tyas. 2014. *Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BRI (Persero) Tbk. Cabang Sumenep*. Skripsi. Universitas Islam Negeri (UIN). Diakses 7 Januari 2021