



International Journal Management Science and Business

Journal homepage

<https://ejournal.upi.edu/index.php/msb>



Human Capital, Job Satisfaction and Employee Performance

Tiara Oktavia

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan
Indonesia, Bandung, Indonesia

Correspondence: tiaraoktavia@upi.edu

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Human Capital and Job Satisfaction on Employee Performance. This study uses a quantitative approach. The research was conducted at the Muhammadiyah University of Sukabumi in April 2023. The population in this study consisted of 87 Educational Staffs at the Muhammadiyah University of Sukabumi with a research sample of 72 respondents. Data collection techniques used documentation and distributing questionnaires to respondents. The data analysis technique used multiple linear regression analysis with the help of the SPSS 24 program. The results show that Human Capital has a positive and significant effect on Employee Performance, and Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance.

How to cite article

Tiara Oktavia (2023) Human Capital, Job Satisfaction and Employee Performance. *International Journal Management Science and Business*, Page 19-28

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received 03 Feb 2023

Revised 12 March 2023

Accepted 07 April 2023

First Available online 1 May 2023

Publication Date 31 May 2023

Keyword:

Employee Performance;

Human Capital;

Job Satisfaction

Paper Type:

Research Paper

1. INTRODUCTION

Universitas Muhammadiyah Sukabumi atau yang disingkat UMMI, merupakan perguruan tinggi swasta yang terletak di Kota Sukabumi Jawa barat. UMMI memiliki 7 fakultas dengan 24 program studi. Pada semester ganjil tahun akademik 2022/2023 jumlah mahasiswa UMMI yang tercatat pada laman Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDikti) yaitu sebanyak 5.649 orang, sedangkan jumlah dosen sebanyak 166 orang dan tenaga kependidikan sejumlah 87 orang.

Sebagai perguruan tinggi dengan jumlah program studi terbanyak di Sukabumi, idealnya diimbangi dengan jumlah mahasiswa yang banyak pula. Namun pada semester ganjil tahun akademik 2022/2023, berdasarkan laman PDDikti UMMI berada di posisi kedua sebagai perguruan tinggi swasta dengan jumlah mahasiswa terbanyak di Sukabumi.

Menurut Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN PT) UMMI masih berada pada peringkat akreditasi B, UMMI belum mampu meningkatkan peringkat akreditasi menjadi Unggul. Sementara berdasarkan Unirank yang merupakan lembaga pemeringkatan universitas, melalui website resminya disebutkan bahwa pada tahun 2023 UMMI berada pada peringkat ke 41 sebagai universitas terbaik di Jawa Barat. UMMI mengalami penurunan peringkat dari tahun 2022 yang semula berada di posisi 38 sebagai perguruan tinggi terbaik di Jawa Barat.

Penurunan peringkat kampus menurut Unirank, serta peringkat akreditasi institusi yang masih B, merupakan salah satu tanda belum maksimalnya kinerja universitas. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Mangkunegara (2013) berpendapat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu yang kemudian dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Dewasa ini telah banyak pengembangan dilakukan dalam hal pengelolaan SDM salah satunya melalui *Human Capital Management (HCM)*. Menurut Baron & Armstrong (2007) HCM berkaitan dengan memperoleh, menganalisis, dan melaporkan data yang menginformasikan arah keputusan manajemen strategis, investasi, dan orang-orang operasional yang bernilai tambah di tingkat perusahaan dan di tingkat manajemen garis depan.

Tujuan organisasi dapat dicapai ketika pegawai memberikan kinerja terbaik bagi organisasi. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat & Latief (2018) bahwa kinerja pegawai secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di antaranya *Human capital* dan Kepuasan kerja. Baron & Armstrong (2007) menyatakan bahwa *Human Capital* merupakan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kapasitas untuk berkembang dan berinovasi yang dimiliki oleh pegawai. Sedangkan kepuasan kerja menurut Hasibuan (2012) merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan dengan moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Katili et al., (2016); Rajak et al., (2018); Perera & Weerakkody (2018) melakukan penelitian yang menunjukkan hasil bahwa *Human Capital* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula dengan hasil penelitian Rahim (2021) yang menunjukkan bahwa *Human Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai, sementara kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Firmansyah & Darmawan (2021); Hasanudin & Budiharjo (2021); Helmida & Wardani (2019); Suryani & Hastono (2020) melakukan penelitian yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Saragih et al. (2022) melakukan penelitian dengan hasil yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka sangat relevan dan penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang *Human Capital*, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Sukabumi.

HUMAN CAPITAL MANAGEMENT

Baron & Armstrong (2007) berpendapat bahwa *Human Capital Management (HCM)* berkaitan dengan memperoleh, menganalisis, dan melaporkan data yang menginformasikan arah keputusan manajemen strategis, investasi, dan orang-orang operasional yang bernilai tambah di tingkat perusahaan dan di tingkat manajemen garis depan.

Salsbury (2013) menjelaskan bahwa HCM merupakan praktik organisasi di mana aset *Human Capital* suatu organisasi secara kolektif dimanfaatkan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Pandangan HCM menyoroti pentingnya mengambil pendekatan sistematis untuk mengintegrasikan dan menyelaraskan elemen organisasi yang penting untuk mendorong inisiatif *Human Capital* secara efektif.

THE FUTURE OF HUMAN CAPITAL MANAGEMENT

Menurut Baron & Armstrong (2007), masa depan HCM tergantung pada penyelesaiannya dan sejumlah isu lain yang terdiri dari 1) *the link between HCM and business strategy*, 2) *defining the relationship between HCM and business performance*, 3) *convincing senior management that it is important*, 4) *understanding and fulfilling the needs of the investment community for Better information on intangible value*, 5) *enlisting the interest and involvement of line management*, 6) *convincing HR specialists that it is important and feasible*, 7) *staging the development of HCM*, 8) *developing HR skills in HCM*, *understanding what is meant by obtaining added value from people*, 9) *understanding what is meant by regarding people as assets*, 10) *selecting the measures*, 11) *analysing and evaluating the data*, 12) *external reporting that has value for investors and others and recognizes the value of human capital information*.

Masa depan HCM bergantung pada menghargai dan bertindak sesuai dengan isu-isu di atas. Dalam mengembangkan HCM yang perlu diingat adalah tujuan dasarnya, yaitu untuk mencapai pemahaman yang lebih baik tentang apa yang sedang terjadi sehingga berada dalam posisi yang lebih baik untuk memutuskan apa yang harus dilakukan (Baron & Armstrong, 2007).

HUMAN CAPITAL

Baron & Armstrong (2007) menyatakan bahwa *Human Capital* merupakan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kapasitas untuk berkembang dan berinovasi yang dimiliki oleh pegawai. Sejalan dengan pendapat Gaol (2014) yang menyatakan bahwa *human capital* merupakan pengetahuan, keahlian, kemampuan dan keterampilan yang menjadikan manusia atau pegawai sebagai modal atau aset bagi perusahaan. Indikator *Human Capital* menurut Gaol (2014) terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*expertise*), kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*).

KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari pegawai meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018). Sedangkan menurut Sutrisno (2012) kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Indikator kepuasan kerja menurut Robbins & Judge (2013) terdiri dari pekerjaan itu sendiri (*work it self*), gaji (*pay*), promosi (*promotion*), pengawasan (*supervision*), rekan kerja (*co-workers*)

KINERJA PEGAWAI

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu (Hasibuan, 2016). Demikian pula menurut Kasmir (2016) yang mengartikan kinerja pegawai sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu.

Pegawai dikatakan memiliki kinerja yang baik ketika berhasil menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai harapan organisasi dalam periode yang telah ditentukan. Indikator Kinerja Pegawai menurut Mangkunegara (2017) terdiri dari kualitas pekerjaan, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti menggunakan dua hipotesis yaitu:

H₁: *Human Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H₂: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

2. METHOD

Penelitian ini menganalisis pengaruh *Human Capital* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Objek dalam penelitian ini merupakan Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Sukabumi (UMMI). Penelitian dilaksanakan di UMMI pada Bulan April 2023. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi merupakan Tenaga Kependidikan UMMI sebanyak 87 orang dengan sampel penelitian berjumlah 72 responden. Teknik pengumpulan data melalui dokumentasi dan penyebaran angket kepada responden. Pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Perhitungan analisis deskriptif dan analisis inferensial menggunakan program SPSS 24.

3. RESULTS AND DISCUSSION

Responden yang dipilih merupakan Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Sukabumi sebanyak 72 orang dengan karakteristik yang terdiri dari jenis kelamin, usia dan masa kerja. Berikut ini merupakan hasil rekapitulasi data responden.

- i. Berdasarkan jenis kelamin, data menunjukkan bahwa responden sebagian besar berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 71%, dan laki-laki sebanyak 29%.

- ii. Berdasarkan usia, data menunjukkan bahwa 71% responden berusia antara 20 s.d 30 tahun, 24% berusia antara 31 s.d 40 tahun, dan 5% responden berusia 41 s.d 50 tahun.
- iii. Berdasarkan masa kerja, data menunjukkan bahwa sebanyak 37% responden memiliki masa kerja 1 s.d 3 tahun, 19% responden dengan masa kerja 4 s.d 6 tahun, 14% responden dengan masa kerja 7 s.d 9 tahun, 13% responden masa kerja > 12 tahun, 10% responden memiliki masa kerja 10 s.d 12 tahun, serta 7% responden dengan masa kerja < 1 tahun.

Setelah melalui uji validitas diketahui bahwa semua item pernyataan dalam indikator *Human Capital*, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai memiliki nilai r hitung > r tabel (0.229). Hal tersebut menunjukkan bahwa indikator setiap variabel dinyatakan valid. Kemudian setelah melakukan uji reliabilitas diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk masing-masing variabel memiliki nilai > 0.70, sehingga setiap variabel dinyatakan reliabel.

HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Tabel 1: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	B	Sig.
Constant	0.590	0.714
<i>Human Capital</i> (X1)	0.627	0.000
Kepuasan Kerja (X2)	0.280	0.000

Dependent Variabel: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 1 hasil persamaan regresi linear berganda di atas dapat diketahui bahwa nilai konstanta (a) sebesar 0.590, yang berarti apabila *Human Capital* (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) sama dengan 0 (nol), maka besarnya Kinerja Pegawai (Y) pada tenaga kependidikan UMMI adalah 0.590. Tanda positif pada konstanta menunjukkan bahwa meskipun tidak ada *Human Capital* dan Kepuasan Kerja maka Kinerja Pegawai tetap akan terjadi dengan nilai *probability* sebesar 0.590.

Variabel *Human Capital* (X1) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0.627, hasil ini menunjukkan bahwa *Human Capital* (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.627. Kemudian variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0.280, hasil ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.280.

HASIL UJI F

Tabel 2: Hasil Uji F

F	Sig.	Keterangan
50.302	0.000 ^b	Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 2 di atas diperoleh nilai F hitung *Human Capital* (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 50.302 dengan taraf signifikansi sebesar $0.000 < 0.050$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel (X1), Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

HASIL UJI T

Tabel 3: Hasil Uji T

Model	T	Sig.
Constant	0.369	0.714
<i>Human Capital</i> (X1)	7.727	0.000
Kepuasan Kerja (X2)	4.922	0.000

Dependent Variabel: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh nilai t_{hitung} variabel *Human Capital* (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 7.727 dengan taraf signifikansi $0.000 < 0.050$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *Human Capital* (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Selanjutnya variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 4.922 dengan taraf signifikansi, $0.000 < 0.050$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

PENGARUH *HUMAN CAPITAL* TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda, variabel *Human Capital* (X1) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0.627, hasil ini menunjukkan bahwa *Human Capital* (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.627. Selanjutnya, hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} variabel *Human Capital* (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 7.727 dengan taraf signifikansi $0.000 < 0.050$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *Human Capital* (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Hasil penelitian ini mendukung bahwa *Human Capital* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui indikator pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*expertise*), kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*). Berdasarkan jawaban responden dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel *Human Capital* berada pada kategori Sangat Tinggi dengan nilai rata-rata 4.23.

Indikator Kemampuan/*ability* (X1.3) mendapatkan rata-rata tertinggi dengan nilai 4.40, responden sangat setuju dengan pernyataan bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab. Indikator Pengetahuan/*knowledge* mendapatkan nilai rata-rata 4.22, responden sangat setuju dengan pernyataan bahwa mereka memiliki pengetahuan mumpuni terhadap pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab. Indikator keterampilan/*skill* (X1.4) mendapatkan nilai rata-rata 4.19, responden setuju dengan pernyataan bahwa mereka memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cekatan, cepat dan benar. Sedangkan indikator Keahlian/*expertise* (X1.2) mendapatkan nilai rata-rata terendah dengan nilai 4.11, responden setuju dengan pernyataan bahwa mereka memiliki keahlian spesifik terhadap pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Katili et al., (2016); Rajak et al. (2018); Perera & Weerakkody (2018); Rahim (2021) bahwa *Human Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda, variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar sebesar 0.280, hasil ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.280. Selanjutnya, hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai thitung variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 4.922 dengan taraf signifikansi $0.000 < 0.050$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Hasil penelitian ini mendukung bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui indikator pekerjaan itu sendiri (*work it self*), gaji (*pay*), promosi (*promotion*), pengawasan (*supervision*), rekan kerja (*co-workers*). Berdasarkan jawaban responden dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel Kepuasan Kerja berada pada kategori Tinggi dengan nilai rata-rata 3.83.

Indikator rekan kerja/ *co-workers* (X2.5) mendapatkan rata-rata tertinggi dengan nilai 4.14, responden setuju dengan pernyataan bahwa rekan kerja senantiasa memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial. Indikator pengawasan/ *supervision* (X2.4) mendapatkan nilai rata-rata 3.99, responden setuju dengan pernyataan bahwa atasan/ pimpinan senantiasa memberikan bantuan teknis dan motivasi. Indikator pekerjaan itu sendiri/ *work it self* (X2.1) mendapatkan nilai rata-rata 3.93, responden setuju dengan pernyataan bahwa mereka puas dengan pekerjaan yang ditugaskan. Selanjutnya indikator gaji/ *pay* (X2.2) mendapatkan nilai rata-rata 3.57, responden setuju dengan pernyataan bahwa mereka puas dengan gaji yang diterima. Sedangkan indikator promosi/ *promotion* mendapatkan rata-rata terendah dengan nilai 3.51, responden setuju dengan pernyataan bahwa mereka puas dengan pelaksanaan program promosi/ peningkatan karier.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Katili et al., (2016); Rajak et al., (2018), Perera & Weerakkod (2018); Helmida & Wardani (2019); Firmansyah & Darmawan (2021); Hasanudin & Budiharjo (2021); Suryani & Hastono (2020) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Saragih et al. (2022) melakukan penelitian dengan hasil yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. CONCLUSION

Disarankan untuk variabel *Human Capital* agar dapat meningkatkan kegiatan pengembangan keahlian pegawai misalnya dengan mengirimkan pegawai untuk mengikuti kegiatan pelatihan dan pendidikan yang mendukung terhadap pekerjaannya sebagai tenaga kependidikan. Selanjutnya untuk variabel kepuasan kerja agar dapat memberikan kejelasan terhadap program promosi atau peningkatan karier tenaga kependidikan.

Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh *Human Capital* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, kesimpulan yang dapat diambil yaitu bahwa *Human Capital* dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Sukabumi.

5. REFERENCES

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing*, 3.
- Baron, A., & Armstrong, M. (2007). *Human capital management: achieving added value through people*. London and Philadelphia: Kogan Page Publishers.
- Firmansyah, A., & Darmawan, E. D. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kretiva Surya Pratama Bandung. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 5(2), 507-511. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v5i2.405>
- Gaol, L. Jimmy. (2014). *A to Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasanudin, H., & Budiharjo, A. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(3), 1118-1139.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helmida, B. E., & Wardani, R. (2019). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT Amman Mineral Nusa Tenggara. *Media Bina Ilmiah*, 14(5), 2653–2660. <http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/>
- Hidayat, M., & Latief, F. (2018). The influence of developing human capital management toward company performance (The evidence from developer companies in south Sulawesi Indonesia). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(1), 11-30.
- Katili, P. B., Maulida, D., & Ummi, N. (2016). Pengaruh Intellectual Capital terhadap Kinerja Pegawai. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi*, 1–7.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Perera, K. A. C. N., & Weerakkody, W. A. S. (2018). The impact of human capital and social capital on employee performance: A study of employees in small scale industry enterprises in Western Province of Sri Lanka. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 13(1), 38. <https://doi.org/10.4038/kjhrm.v13i1.48>
- Deddy, D., & Rahim, R. (2021). Pengaruh Hcm Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 10(1), 51-56. <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk>
- Rajak, A., Thahrim, M., & Maeda, P. (2018). Pengaruh Human Capital dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 5(2), 1–20.

- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Salsbury, Mark P. (2013). *Human Capital Management*. Florida: Salsbury Human Capital Management LLC.
- Saragih, Z. A., Hermansyur, M., & Sunaryo. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Graha Mandiri Barata Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 1(2), 174–187.
- Suryani, N. L., & Hastono. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Agung Persada di Jakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 322–331. Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.