

**PENGARUH VARIABEL *HUMAN CAPITAL* TERHADAP
KINERJA DOSEN MENGGUNAKAN METODE *STRUCTURAL
EQUATION MODELING PARTIAL LEAST SQUARE***

SKRIPSI



Oleh:

VIVIAN ANANDA MARTA

3333200029

**JURUSAN TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA
CILEGON-BANTEN**

2024

**PENGARUH VARIABEL *HUMAN CAPITAL* TERHADAP
KINERJA DOSEN MENGGUNAKAN METODE *STRUCTURAL
EQUATION MODELING PARTIAL LEAST SQUARE***

**Skripsi ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
mendapatkan jenjang pendidikan Sarjana Teknik**



Oleh:

VIVIAN ANANDA MARTA

3333200029

**JURUSAN TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA
CILEGON-BANTEN**

2024

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : VIVIAN ANANDA MARTA

NIM : 3333200029

JURUSAN : TEKNIK INDUSTRI

JUDUL : PENGARUH VARIABEL *HUMAN CAPITAL* TERHADAP
KINERJA DOSEN MENGGUNAKAN METODE *STRUCTURAL
EQUATION MODELING PARTIAL LEAST SQUARE*

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian dengan judul tersebut di atas adalah benar karya saya sendiri dengan arahan dari pembimbing I dan pembimbing II, dan tidak ada duplikasi dengan karya orang lain kecuali yang telah disebutkan sumbernya.

Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penelitian ini, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Cilegon, 2024



VIVIAN ANANDA MARTA

HALAMAN PENGESAHAN


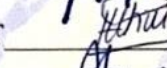

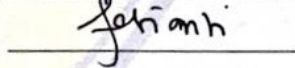
Skripsi ini diajukan oleh :

NAMA : VIVIAN ANANDA MARTA
NIM : 3333200029
JURUSAN : TEKNIK INDUSTRI
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH VARIABEL *HUMAN CAPITAL*
TERHADAP KINERJA DOSEN MENGGUNAKAN
METODE *STRUCTURAL EQUATION MODELING*
PARTIAL LEAST SQUARE

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan Diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh jenjang pendidikan Sarjana Teknik pada Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Pada hari : Rabu
Tanggal : 03 Juli 2024

DEWAN PENGUJI

Pembimbing 1	: Hadi Setiawan, S.T., M.T.	
Pembimbing 2	: Dr. Dra. Putiri Bhuana Katili, M.T	
Penguji 1	: Dr. Nurul Umami, S.T, M.T	
Penguji 2	: Evi Febianti, S.T, M.T	

Mengetahui,

Ketua Jurusan Teknik Industri


Achmad Bahauddin, ST., MT., Ph.D.

NIP 197812212005011002

PRAKATA

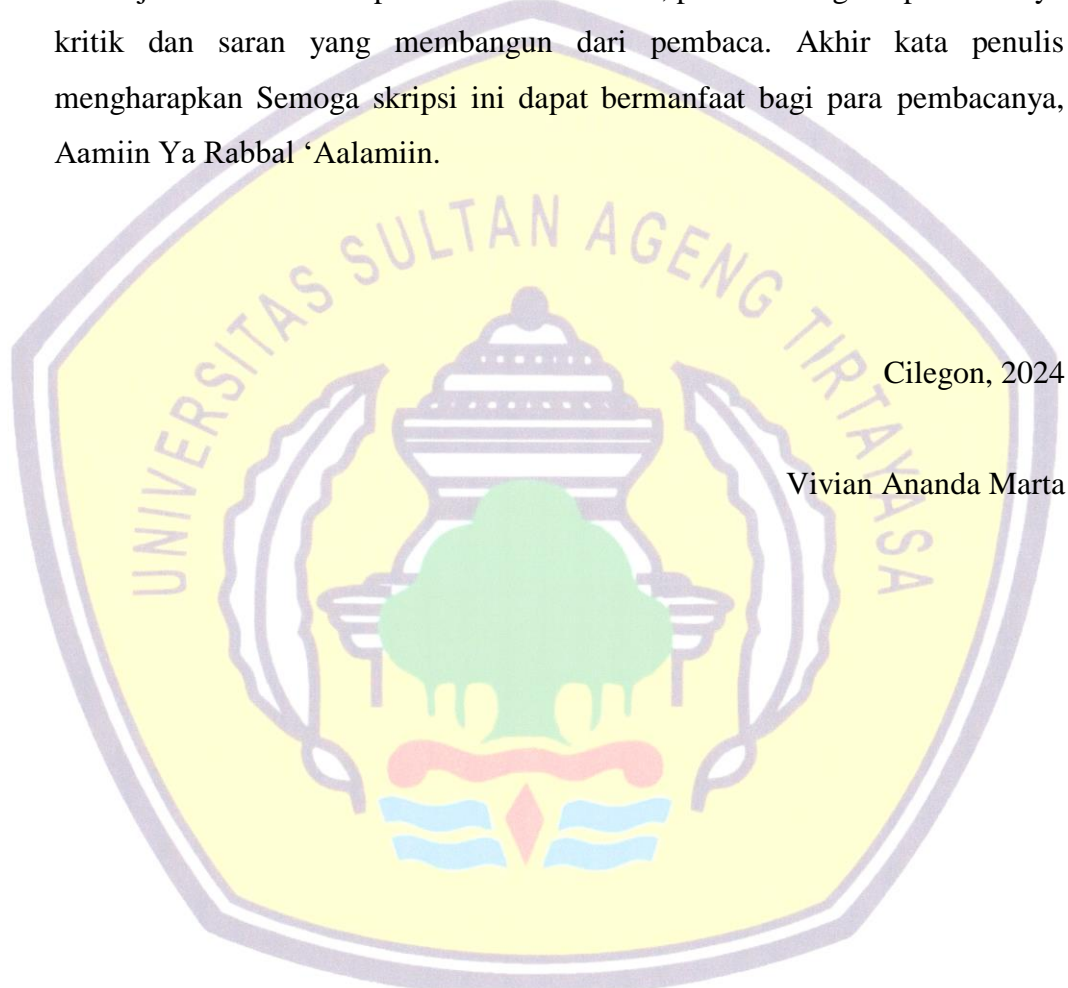
Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada kehadiran Allah SWT atas segala berkat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan judul “Pengaruh Variabel *Human Capital* Terhadap Kinerja Dosen Menggunakan Metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Square*” sebagai tahap akhir bagi penulis dalam memenuhi persyaratan untuk mendapatkan jenjang pendidikan Sarjana Teknik pada jurusan Teknik Industri Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

Dalam penyusunan proposal skripsi ini penulis tidak terlepas dari dukungan, bimbingan maupun bantuan dari berbagai pihak sehingga proposal ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak diantaranya:

1. Ibunda penulis ibu Warni Fitriana, Ayahanda penulis bapak Mahmudin Latif, adik penulis Surya Febriyan Ananda, serta Triana Eka Nugraha atas dukungan, moral, semangat, motivasi dan doa yang tiada putus serta masih banyak lagi yang tidak terhitung yang telah diberikan kepada penulis selama ini.
2. Kepada sahabat-sahabat terdekat penulis yaitu Salsabila Amarti Nisaa, Refa, Pety, Hani, Widia dan Wini yang telah memberikan semangat, arahan dan doa kepada penulis.
3. Kepada dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, saran dan pengarahan serta dukungan kepada penulis selama proses penyusunan hingga skripsi ini dapat diselesaikan.
4. Kepada bapak dan ibu dosen serta staf jurusan Teknik Industri Universitas Sultan Ageng Tirtayasa atas ilmu, dukungan dan arahan kepada penulis.
5. Kepada bapak dan ibu dosen komunitas SMI atas ilmu yang diberikan, dukungan serta doa-doanya sehingga penulis dapat sampai pada tahap ini.
6. Kepada rekan-rekan asisten Studio Manajemen Industri atas motivasinya kepada penulis.

7. Kepada teman-teman Teknik Industri angkatan 2020 yang telah memotivasi penulis dari awal kuliah hingga saat ini.
8. Serta seluruh pihak lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah berperan dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan kebaikan kepada seluruh pihak yang sudah berperan. Penulis menyadari penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun dari pembaca. Akhir kata penulis mengharapkan Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembacanya, Aamiin Ya Rabbal 'Aalamiin.



Cilegon, 2024

Vivian Ananda Marta

ABSTRAK

VIVIAN ANANDA MARTA. Pengaruh Variabel *Human Capital* Terhadap Kinerja Dosen Menggunakan Metode *Structural Equation Modeling Partial Least Square*. DIBIMBING OLEH HADI SETIAWAN, S.T., M.T. DAN DR. DRA. PUTIRI BHUANA KATILI, M.T.

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa merupakan salah satu perguruan tinggi yang ada di Banten dan di dalamnya terdapat Fakultas Teknik. Aset berharga dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Dengan kinerja dosen yang baik, maka akan membantu keterwujudan dari visi universitas. Untuk meningkatkan kinerja tersebut terdapat aspek pendukung salah satunya aspek *Human Capital*. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar setiap dimensi dari *Human Capital* mempengaruhi kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta. Dengan menggunakan metode SEM-PLS maka variabel eksogen atau independen dalam penelitian ini yakni variabel *Individual Capability*, *Individual Motivation*, *Leadership*, *The Organizational Climate*, dan *Workgroup Effectiveness* serta variabel endogen atau dependen dalam penelitian ini yakni kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta. Hasil menunjukkan bahwa *Individual Capability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,247 P-Value 0,010, *Individual Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,350 P-Value 0,000, *Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,206 P-Value 0,008, *The Organizational Climate* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,195 P-Value 0,024, dan *Workgroup Effectiveness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,367 P-Value 0,000

Kata Kunci: *Human Capital*, Kinerja Dosen, SEM PLS

ABSTRACT

VIVIAN ANANDA MARTA. *The Influence Of Human Capital Variables On Lecturer Performance Using Structural Equation Modeling Partial Least Square Method.* GUIDED BY HADI SETIAWAN, S.T., M.T. DAN DR. DRA. PUTIRI BHUANA KATILI, M.T.

Sultan Ageng Tirtayasa University located in Banten and it has Faculty of Engineering. Where, in an organization, one of the most valuable asset lecturer performance. To improve this performance, there are the Human Capital aspect. So this study aims to find out how much each dimension of Human Capital affects the performance of Fakultas Teknik Untirta lecturers. By using the SEM-PLS method, the exogenous or independent variables in this study are the variables of Individual Capability, Individual Motivation, Leadership, The Organizational Climate, and Workgroup Effectiveness as well as the endogenous or dependent variables in this study, namely the performance of Fakultas Teknik Untirta lecturers. The results showed that Individual Capability had a positive and significant effect on lecturer performance with a path coefficient value of 0.247, Individual Motivation had a positive and significant effect on lecturer performance with a path coefficient value of 0.350, Leadership had a positive and significant effect on lecturer performance with a path coefficient value of 0.206, The Organizational Climate has a positive and significant effect on lecturer performance with a path coefficient value of 0.195, and Workgroup Effectiveness has a positive and significant effect on lecturer performance with a path coefficient value of 0.367

Keywords: Human Capital, Lecturer Performance, SEM PLS

RINGKASAN

Vivian Ananda Marta. Pengaruh Variabel *Human Capital* Terhadap Kinerja Dosen Menggunakan Metode *Structural Equation Modeling Partial Least Square*. Dibimbing oleh HADI SETIAWAN, S.T., M.T. dan DR. DRA. PUTIRI BHUANA KATILI, M.T.

Latar Belakang: Fakultas Teknik merupakan salah satu fakultas yang terdapat di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Di dalamnya terdapat sumber daya manusia yang mendukung keterwujudan dari tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia salah satunya dosen menjadi aset penting bagi universitas. Hal tersebut karena tujuan organisasi akan tercapai dengan kinerja individu yang baik. Salah satu aspek yang dapat mendukung peningkatan kinerja tersebut adalah *Human Capital*, namun belum ada penelitian terkait pengaruh variabel *Human Capital* terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta.

Perumusan Masalah: Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh masing-masing variabel *Human Capital* yakni *Individual Capability*, *Individual Motivation*, *Leadership*, *The Organizational Climate*, dan *Workgroup Effectiveness* terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta.

Tujuan Penelitian: Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *Human Capital* yakni *Individual Capability*, *Individual Motivation*, *Leadership*, *The Organizational Climate*, dan *Workgroup Effectiveness* terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta

Metode Penelitian: Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana pengumpulan data dengan kuesioner menggunakan skala *likert*. Penelitian ini melibatkan 60 sampel dosen dari seluruh Fakultas Teknik Untirta. Kemudian teknik pengolahan dan analisa data menggunakan metode *Structural Equation Modelling – Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan *software SMARTPLS*

Hasil Penelitian: Adapun hasil penelitian didapatkan (1) *Individual Capability* memiliki nilai koefisien jalur 0,247 dan *P Value* 0,010 dimana variabel *Individual Capability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta. (2) *Individual Motivation* memiliki nilai koefisien jalur 0,350 dan *P Value* 0,000 dimana variabel *Individual Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta. (3) *Leadership*

memiliki nilai koefisien jalur 0,206 dan P Value 0,008 dimana variabel *Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta. (4) *The Organizational Climate* memiliki nilai koefisien jalur 0,195 dan P Value 0,024 dimana variabel *The Organizational Climate* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta. (5) *Workgroup Effectiveness* nilai koefisien jalur 0,367 dan P Value 0,000 dimana variabel *Workgroup Effectiveness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta.

Kata Kunci: *Human Capital*, Kinerja Dosen, SEM PLS



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
RINGKASAN	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR ARTI LAMBANG, SINGKATAN DAN ISTILAH	vi
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Batasan Masalah.....	5
1.5 Sistematika Penulisan.....	6
1.6 Penelitian Terdahulu.....	8
BAB II	10
TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Kinerja Dosen.....	10
2.2 <i>Human Capital</i>	12
2.2.1 <i>Individual Capability</i>	14
2.2.2 <i>Individual Motivation</i>	16
2.2.3 <i>Leadership</i>	18
2.2.4 <i>The Organizational Climate</i>	20
2.2.5 <i>Workgroup Effectiveness</i>	23
2.3 Pengembangan Hipotesis.....	26

2.4	<i>Structural Equation Modelling – Partial Least Square (SEM-PLS)</i>	31
BAB III.....		39
METODE PENELITIAN		39
3.1	Rancangan Penelitian	39
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	44
3.3	Cara Pengumpulan Data	45
3.4	Alur Pemecahan Masalah	47
3.4.1	<i>Flowchart</i> Penelitian Umum.....	47
3.4.2	<i>Flowchart</i> Pengolahan Data.....	48
3.5	Deskripsi Pemecahan Masalah	49
3.5.1	Deskripsi <i>Flowchart</i> Penelitian Umum.....	49
3.5.2	Deskripsi <i>Flowchart</i> Pengolahan Data.....	50
3.6	Analisis Data	51
BAB IV		53
HASIL PENELITIAN		53
4.1	Pengumpulan Data.....	53
4.1.1	Deskriptif Karakteristik Responden.....	54
4.1.1.1	Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
4.1.1.2	Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
4.1.1.3	Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	55
4.1.1.4	Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja....	56
4.1.2	Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian ...	57
4.1.2.1	Deskriptif Variabel <i>Individual Capability</i>	57
4.1.2.2	Deskriptif Variabel <i>Individual Motivation</i>	58
4.1.2.3	Deskriptif Variabel <i>Leadership</i>	58
4.1.2.4	Deskriptif Variabel <i>The Organizational Climate</i>	59
4.1.2.5	Deskriptif Variabel <i>Workgroup Effectiveness</i>	60
4.1.2.6	Deskriptif Variabel Kinerja Dosen.....	60
4.2	Pengolahan Data.....	61
4.2.1	Teknik Pengujian Instrumen	61
4.2.2	Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer model</i>).....	64

4.2.3	Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	71
4.2.4	Evaluasi <i>Goodness of Fit</i>	75
BAB V.....		79
ANALISA DAN PEMBAHASAN.....		79
5.1	Variabel <i>Individual Capability</i> Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Teknik Untirta	79
5.2	Variabel <i>Individual Motivation</i> Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Teknik Untirta	82
5.3	Variabel <i>Leadership</i> Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Teknik Untirta	84
5.4	Variabel <i>The Organizational Climate</i> Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Teknik Untirta.....	87
5.5	Variabel <i>Workgroup Effectiveness</i> Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Teknik Untirta.....	90
BAB VI.....		94
KESIMPULAN DAN SARAN		94
6.1	Kesimpulan.....	94
6.2	Saran.....	95
DAFTAR PUSTAKA.....		96
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Perbedaan SEM-PLS dengan CB-SEM	31
Tabel 2. Operasional Variabel.....	40
Tabel 3. Skor Skala <i>Likert</i>	46
Tabel 4. Analisis Data.....	52
Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	56
Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	57
Tabel 9. Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Individual Capability</i>	57
Tabel 10. Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Individual Motivation</i>	58
Tabel 11. Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Leadership</i>	59
Tabel 12. Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>The Organizational Climate</i>	59
Tabel 13. Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Workgroup Effectiveness</i> ..	60
Tabel 14. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Dosen	61
Tabel 15. Hasil Uji Validitas.....	62
Tabel 16. Hasil Uji Reliabilitas.....	63
Tabel 17. <i>Indicator Reliability</i>	67
Tabel 18. <i>Internal Consistency Reliability</i>	68
Tabel 19. <i>Average variance extracted (AVE)</i>	69
Tabel 20. <i>Heteroit-Mobotrait Ratio (HTMT)</i>	70
Tabel 21. <i>Heteroit-Monotrait Ratio (HTMT) Optimal</i>	70
Tabel 22. <i>Inner VIF</i>	71
Tabel 23. Pengujian Hipotesis.....	72
Tabel 24. <i>R-Square</i>	76
Tabel 25. <i>Gof Index</i>	76

Tabel 26. *Q-Square* 77

Tabel 27. *PLS Predict* 77



DAFTAR GAMBAR

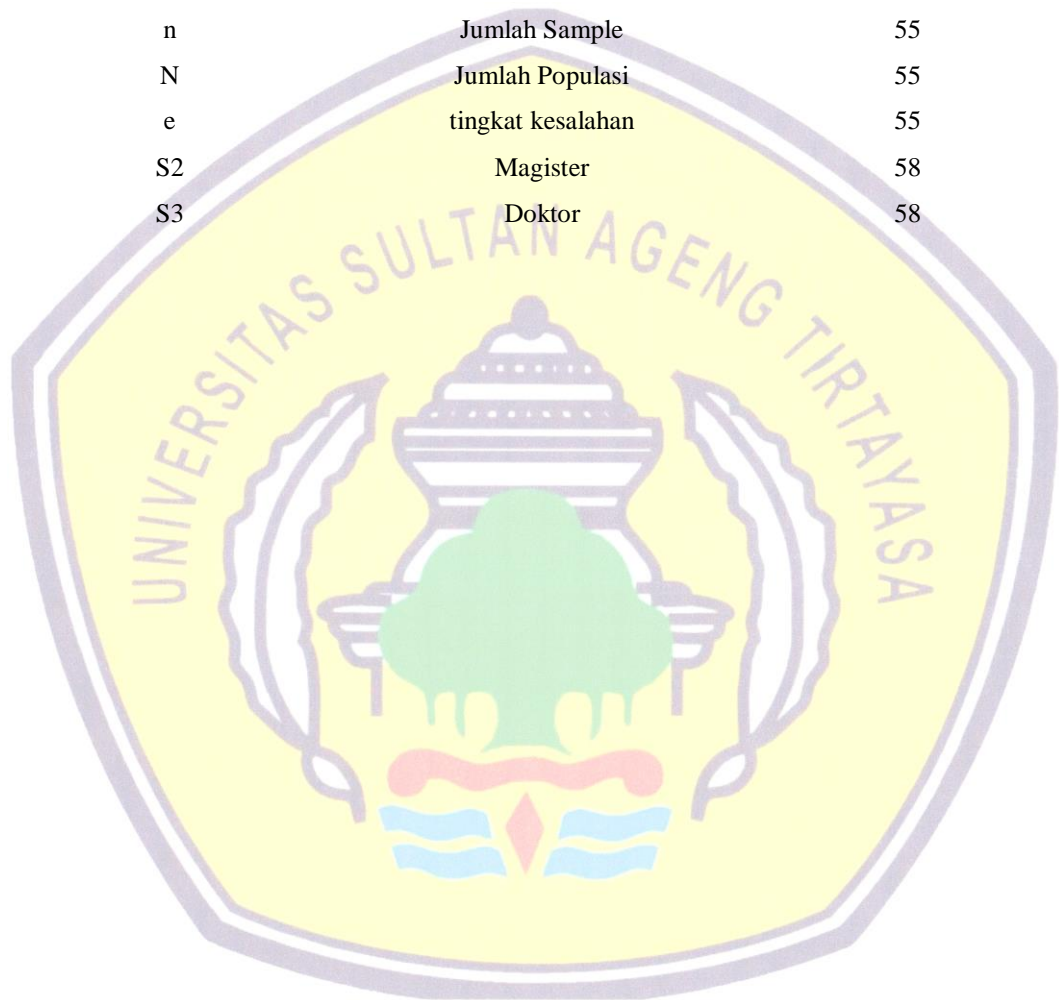
	Halaman
Gambar 1. Komponen-Komponen <i>Human Capital</i>	14
Gambar 2. Model Konseptual Awal.....	41
Gambar 3. Model Konseptual dan Indikator.....	42
Gambar 4. <i>Flow Chart</i> Penelitian Umum	47
Gambar 5. <i>Flow Chart</i> Pengolahan Data	48
Gambar 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Gambar 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
Gambar 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang pendidikan	56
Gambar 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	56
Gambar 10. Model Awal SEM-PLS	64
Gambar 11. Hasil <i>Running</i> Tahap Pertama.....	65
Gambar 12. Model <i>First Order</i> Optimal.....	66

DAFTAR ARTI LAMBANG, SINGKATAN DAN ISTILAH

LAMBANG /SINGKATAN	NAMA	PEMAKAIAN PERTAMA KALI PADA HALAMAN
Untirta	Universitas Sultan Ageng Tirtayasa	1
FT	Fakultas Teknik	5
HITS <i>Green</i>	<i>Healthy, Integrated Smart and Green University</i>	4
SEM	<i>Structural Equation Modelling</i>	6
PLS	<i>Partial Least Square</i>	6
SDM	<i>Sumber Daya Manusia</i>	13
CE	<i>Capital Employed</i>	14
HC	<i>Human Capital</i>	14
SC	<i>Structural Capital</i>	14
X1	<i>Individual Capability</i>	15
X2	<i>Individual Motivation</i>	17
X3	<i>Leadership</i>	19
X4	<i>The Organizational Climate</i>	21
X5	<i>Workgroup Effectiveness</i>	23
H1	Hipotesis 1	28
H2	Hipotesis 2	29
H3	Hipotesis 3	30
H4	Hipotesis 4	31
H5	Hipotesis 5	32
CB-SEM	<i>Covariance Based-Structural Equation Modeling</i>	32
GOF	<i>Goodness Of Fit</i>	33
AVE	<i>Average Variance Extracted</i>	34
HTMT	<i>Heterotrait Monotrait Ratio</i>	34
VIF	<i>Variance Inflated Factor</i>	35
F Square	Peringkat Relevansi Konstruk	36
F^2	Prediktor	36
R Square	Ukuran Akurasi Model	38

LAMBANG /SINGKATAN	NAMA	PEMAKAIAN PERTAMA KALI PADA HALAMAN
R^2		
Q^2	Koefisien Prediksi	38
C1	Pengetahuan	41
C2	Keahlian	41
M1	Arah perilaku	41
M2	Prestasi Kerja	41
L1	Komunikasi	41
L2	Visi	41
L3	Konsistensi	41
O1	Budaya	41
O2	Keterbukaan dan Kebebasan	41
W1	Kuantitas Kerja	41
W2	Kualitas Kerja	41
Y1	<i>Work Quality</i>	41
Y2	<i>Work Quantity</i>	41
Y3	<i>Honestly</i>	41
Y4	<i>Initiative</i>	41
Y5	<i>Responsibilities</i>	41
ξ (KSI)	Konstrak Laten Eksogen	44
η (ETA)	Konstrak Laten Endogen	44
γ (GAMMA)	Hubungan Langsung Variabel Eksogen Terhadap Variabel Endogen	44
β (BETA)	Hubungan Langsung Variabel Endogen Terhadap Variabel Endogen	44
λ (LAMDA)	Hubungan Langsung Variabel Eksogen Ataupun Endogen Terhadap Indikatornya	44
δ (DELTA)	Measurement Error (Kesalahan Pengukuran) Dari Indikator Variabel Eksogen	44
ε (EPSILON)	Measurement Error (Kesalahan	44

LAMBANG /SINGKATAN	NAMA	PEMAKAIAN PERTAMA KALI PADA HALAMAN
Z (ZETA)	Pengukuran) Dari Indikator Variabel Endogen) Kesalahan Dalam Persamaan, Yaitu Antara Variabel Eksogen/Endogen Dan Variabel Endogen	44
n	Jumlah Sample	55
N	Jumlah Populasi	55
e	tingkat kesalahan	55
S2	Magister	58
S3	Doktor	58



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Data Hasil Kuesioner

Lampiran 3. Hasil Analisis Data



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada suatu organisasi, aset tak berwujud yang paling berharga adalah sumber daya manusia. Visi, misi, dan tujuan organisasi akan tercapai jika diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif (Tyas & Irhandayaningsih, 2021). Cara untuk meningkatkan kualitas tenaga pengajar suatu perguruan tinggi diperlukan pula pengembangan sumber daya manusia. Salah satu sumber daya manusia yang menjadi pendorong majunya suatu perguruan tinggi dan menunjukkan eksistensi lembaga kepada masyarakat melalui kinerja yang baik adalah tenaga pendidiknya (Nopri & Mukran, 2023). Ukuran ringkas kinerja karyawan adalah kuantitas, kualitas, dan kontribusi tugas individu atau kelompok terhadap pekerjaan suatu organisasi atau unit. Tujuan utama kinerja karyawan adalah untuk menetapkan standar yang dapat digunakan untuk mengevaluasi tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugasnya (Zhao et al., 2020). Sejumlah penelitian telah mengeksplorasi dampak berbagai aspek terhadap kinerja pegawai. Didapatkan bahwa kinerja pegawai menjadi poin penting dalam suatu organisasi salah satunya universitas (Rohman et al, 2023).

Universitas memiliki pegawai seperti tenaga kependidikan, tenaga pendidik (dosen), dan tenaga kerja lainnya. Kinerja dosen merupakan salah satu faktor yang amat penting karena memegang peranan yang menentukan baik tidaknya suatu universitas (Nopri dan Mukran, 2023). Kinerja yang baik didukung oleh berbagai aspek salah satunya variabel *Human Capital* (Simajuntak & Wahyani, 2021). Keseluruhan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, dan kreativitas seseorang atau suatu populasi yang dapat dimanfaatkan untuk menghasilkan jasa profesional disebut dengan "*Human Capital*". Sumber Daya Manusia merupakan kekuatan yang digunakan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya dan menjadi aset tidak berwujud (Djatola & Hilal, 2021). Sumber Daya Manusia menawarkan manfaat tambahan bagi asosiasi dengan inspirasi, tanggung

jawab, kemampuan, dan kelangsungan kolaborasi. Kinerja manusia tentu akan meningkat berkat pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Kemudian hal ini akan membantu suatu organisasi mencapai tujuannya (Djatola dan Hilal, 2021). Kapabilitas Individu, Motivasi Individu, Iklim Organisasi, Efektivitas Kelompok Kerja atau efektivitas kelompok kerja, dan Kepemimpinan atau kepemimpinan merupakan lima dimensi modal manusia menurut pakar Mayo (2000) dalam (Putra, 2015). Aspek *Human Capital* menjadi variabel penting yang dapat diteliti untuk peningkatan kinerja dosen pada salah satu perguruan tinggi yakni Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa merupakan salah satu perguruan tinggi yang ada di Banten dimana tenaga pendidik (dosen) tentunya selalu dituntut untuk dapat memperlihatkan dan memberikan kinerja yang baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan pernyataan dari rektor Untirta bahwa kinerja tim dosen Untirta mampu mendukung keterwujudan dari visi Untirta dan program-program yang ada di Untirta (Untirta, 2019). Peningkatan kinerja dosen ini memerlukan beberapa faktor seperti kompetensi yang harus memadai, motivasi yang tinggi, serta disiplin yang tinggi dan kepemimpinan yang baik tentunya sangat mendukung dosen untuk dapat meningkatkan kinerjanya (Simajuntak & Wahyani, 2021). Saat ini Universitas Sultan Ageng Tirtayasa telah memiliki 848 dosen dari 7 fakultas dan 64 program studi di dalamnya. Dimana semua aspek tersebut memiliki perannya masing-masing dalam mewujudkan visi Untirta. Visi Untirta yaitu “Terwujudnya Untirta Sebagai *Healthy, Integrated Smart and Green (HITS Green) University* yang Unggul, Berkarakter dan Berdaya Saing Global pada Tahun 2035” (Untirta, 2019). Yang dimana perwujudan visi tersebut perlu didukung oleh misi, strategi, rencana program di dalamnya. Maka dari itu, analisis mengenai pengukuran *Human Capital* belum ada di Untirta hingga saat ini. Salah satu yang bisa dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menganalisis variabel *Human Capital* terhadap kinerja dosen di dalam lingkup fakultas yang ada di Untirta.

Salah satu fakultas yang terdapat di Untirta adalah Fakultas Teknik. Meskipun setiap fakultas memiliki program yang berbeda-beda di bidangnya,

namun semuanya memiliki visi yang sama yakni mewujudkan *Healthy, Integrated Smart and Green University*. Fakultas teknik memiliki kurang lebih 208 dosen di dalamnya yang terdiri atas 147 dosen PNS, 16 tenaga kependidikan (Administrasi) PNS, 10 dosen non PNS, dan 35 tenaga administrasi non PNS (Untirta, 2022). Sumber daya manusia pada Fakultas Teknik Untirta memerlukan perhatian terkait kinerja dosen. Perhatian lebih pada peningkatan kinerja dosen bertujuan untuk menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi. Dalam jangka panjang hal tersebut mendukung Untirta mencapai visinya. Tidak hanya transfer ilmu, namun universitas juga memiliki berbagai kegiatan yang dilakukan untuk mendukung tercapainya visi tersebut. Dengan demikian perguruan tinggi perlu menciptakan *image* yang menunjukkan kualitasnya. Visi dan misi universitas menjadi acuan keunggulan mutu penyelenggaraan dan strategi universitas untuk meraih masa depan (Yusuf dkk, 2021). Untuk itu, penelitian ini ingin mencari tahu apakah indikator-indikator yang telah dibuat dalam variabel *Human Capital* akan mempengaruhi kinerja pegawai tepatnya dosen dalam lingkup Fakultas Teknik Untirta.

Pada penelitian terdahulu, variabel *Human Capital* disimpulkan berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Ismiyati (2020), didapatkan bahwa semua komponen *Human Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti, semakin tinggi dan baiknya pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai baik secara individu maupun kelompok maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Kinerja pegawai sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut. Kinerja pegawai dalam mencapai tujuannya yang tentu saja akan dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut (Ismiyati, 2020). Kemudian pada penelitian ini membahas pengaruh variabel *Human Capital* terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta secara umum. Adapun penentuan lingkup responden pada dosen adalah untuk menyesuaikan bahwa *item* pernyataan pada kuesioner membahas visi Untirta. Oleh sebab itu, dalam penelitian ini akan membahas terkait pengaruh variabel *Human Capital*

terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta menggunakan indikator yang telah dibuat sebagai salah satu upaya pengelolaan SDM yang semakin baik kedepannya.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling-Partial Least Square* atau SEM-PLS. Dengan menentukan apakah konstruk mempunyai pengaruh atau hubungan, pendekatan ini bertujuan untuk menguji hubungan prediktif di antara keduanya. Informasi yang dihasilkan metode ini menguntungkan karena dapat diterapkan pada kumpulan data yang kecil, tidak memerlukan asumsi normalitas, linieritas, atau heteroskedastisitas, serta dapat diterapkan pada indikator yang bersifat reflektif dan formatif. Hal ini sangat bermanfaat ketika berhadapan dengan model atau hipotesis model yang kompleks (Rachmad dan Suhardi, 2019). Meskipun terdapat penelitian sejenis dengan metode yang berbeda seperti CB-SEM, regresi berganda atau lainnya, namun pemilihan metode SEM-PLS lebih mempermudah pengolahan data karena dapat menyelesaikan permasalahan spesifik pada data seperti, ukuran sampel yang kecil, data tidak berasumsi normal, dan dasar teori yang lemah (Fradinata, 2023). Diharapkan penelitian ini akan menjawab terkait pengaruh setiap variabel *Human Capital* menurut Mayo (2000) terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta. Setelah mengetahui pengaruh tersebut menjadi strategi bagi manajemen Fakultas Teknik Untirta untuk lebih mengelola sumber daya manusia berdasarkan variabel tersebut yang dapat meningkatkan kinerja dosen secara signifikan. Harapannya, penelitian ini juga bermanfaat dan menjadi wawasan baru bagi pembacanya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan beberapa masalah yang harus diselesaikan dalam penelitian ini sebagai berikut,

1. Bagaimana pengaruh *Individual Capability* terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta?
2. Bagaimana pengaruh *Individual Motivation* terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta?
3. Bagaimana pengaruh *Leadership* terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta?

4. Bagaimana pengaruh *The Organizational Climate* terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta?
5. Bagaimana pengaruh *Workgroup Effectiveness* terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas diharapkan tercapainya tujuan penelitian ini yang meliputi:

1. Mengetahui pengaruh *Individual Capability* terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta
2. Mengetahui pengaruh *Individual Motivation* terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta
3. Mengetahui pengaruh *Leadership* terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta
4. Mengetahui pengaruh *The Organizational Climate* terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta
5. Mengetahui pengaruh *Workgroup Effectiveness* terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta.

1.4 Batasan Masalah

Batasan masalah digunakan untuk memudahkan peneliti dalam melakukan penelitiannya agar lebih terfokus dan terarah. Berikut ini merupakan batasan masalah dalam penelitian ini yaitu,

1. Penelitian dilakukan di Fakultas Teknik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa dalam rangka mewujudkan visi tentang *Healthy, Integrated Smart and Green University*
2. Objek penelitian ini adalah dosen Fakultas Teknik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa yaitu tenaga pendidik (dosen) PNS
3. Pengambilan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner
4. Metode pengolahan data yang dipakai adalah *Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS)*.
5. *Software* yang digunakan adalah SMARTPLS.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian tugas akhir ini meliputi,

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, sistematika penulisan, dan penelitian terdahulu yang menjadi referensi pada penelitian ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab tinjauan pustaka berisi tentang teori-teori yang berkaitan dengan penelitian ini. Penjelasan mengenai teori-teori digunakan sebagai pendukung maupun studi literatur untuk pengolahan data.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab metode penelitian memuat hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan penelitian. Pada bab ini terdapat rancangan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, alur pemecahan masalah, deskripsi pemecahan masalah dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Pada bab hasil penelitian berisi mengenai pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian. Kemudian dilanjutkan dengan hasil pengolahan data yang telah dilakukan dan telah digambarkan alurnya melalui bab sebelumnya. Bab ini juga berisi penjabaran atas hasil yang didapat dari pengolahan data

BAB V ANALISA DAN PEMBAHASAN

Pada bab analisa dan pembahasan berisi penjelasan terkait hasil pengolahan data yang telah dilakukan baik dari input, proses, dan hasilnya. Diberikan pula analisis terkait hasil yang didapat dari pengolahan data yang dapat dibandingkan dengan penelitian terdahulu.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab kesimpulan dan saran memuat beberapa kesimpulan yang menjawab rumusan masalah. Penarikan kesimpulan didapat dari hasil analisis pengolahan data serta diberikan pula saran-saran untuk perbaikan penelitian selanjutnya.

1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai pendukung dan referensi pada penelitian ini. Dimana penelitian terdahulu memuat penjabaran mengenai hasil penelitian dengan studi kasus yang sama maupun metode yang digunakan adalah sama. Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang menjadi referensi peneliti,

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1.	Arfan T. P, dkk	2015	Pengaruh <i>Human Capital</i> terhadap <i>Corporate Performance</i> (Studi Kasus: Departemen Statistik INDONESIA)	SEM	Indikator <i>Human Capital</i> baik itu <i>Individual Capability</i> , <i>Individual Motivation</i> , <i>Leadership</i> , <i>organizational climate</i> , dan <i>Workgroup Effectiveness</i> menunjukkan adanya hubungan yang sebanding dengan <i>corporate performace</i> . Dimana pada indikator <i>Workgroup Effectiveness</i> memiliki muatan standar faktor terbesar yaitu 0,21. Sedangkan, pada <i>Individual Capability</i> memiliki muatan standar faktor terendah yaitu 0,1.
2.	Husen Sutisna, dkk	2014	Peran <i>Human Capital</i> , <i>Corporate Value</i> dan <i>Good Corporate Governance</i> melalui Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Perusahaan di PTPN VII Lampung	SEM-PLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik implementasi <i>Human Capital</i> perusahaan maka kinerja karyawan semakin meningkat. Semakin baik internalisasi <i>corporate value</i> yang dilakukan oleh karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. GCG tidak mempunyai pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan mempunyai pengaruh nyata terhadap kinerja perusahaan. Implementasi prinsip-prinsip GCG mempunyai pengaruh nyata terhadap kinerja perusahaan.
3.	Maulana A. dkk	2020	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial Perbankan Syariah Di Kota Mataram	SEM	Didapatkan berdasarkan uji hipotesis dengan <i>path coefficient</i> , bahwa semakin efektif informasi dan semakin tinggi tingkat <i>Human Capital</i> maka memudahkan manajer dalam proses manajerial. Kemudian semakin kecil wewenang diberikan manajer maka tidak memberi motivasi pada manajer. Serta lingkungan yang sulit dikendalikan tidak akan mempengaruhi manajer dalam proses manajerial

Tabel 1. Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
4.	Emelda, dkk	2023	Peran Modal Intelektual Terhadap Kinerja Dosen Dengan Komitmen Sebagai Variabel Moderasi	SEM	Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa komitmen dan spiritual <i>capital</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Pada <i>Human Capital</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen, serta komitmen organisasi tidak dapat memediasi hubungan antara <i>Human Capital</i> dan spiritual <i>capital</i> dengan kinerja dosen.
5.	Luluk F. dkk	2022	<i>Human Capital</i> dan Kinerja Usaha melalui <i>Women Entrepreneur's Capability</i> Pada Industri Pariwisata	SEM-PLS	Dilihat konsekuensi perhitungan bootstrap untuk pengujian spekulasi, diketahui bahwa persiapan bisnis dan pengembangan diri mempengaruhi rencana program, strategi pertunjukan, konten dan rencana pendidikan. Pengalaman dengan kinerja bisnis (peningkatan penjualan, peningkatan aset, dan profitabilitas) melalui inisiatif/proaktif, pengetahuan, dan pengembangan produk baru (lamanya usaha, prestasi, dan pengembangan diri). Sementara itu, tingkat pendidikan (pelatihan formal dan non-formal), jiwa giat (keberanian, ketabahan menghadapi tantangan dan wewenang) tidak mempengaruhi kemampuan pebisnis wanita maupun eksekusi bisnis para pebisnis wanita visioner di industri perjalanan wisata di pulau tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, N. (2024) “Tridharma Perguruan Tinggi untuk Membangun Akademik dan Masyarakat Berpradaban ”, *Karimah Tauhid*, 3(4), pp. 4654–4663. doi: 10.30997/karimahtauhid.v3i4.12886.
- Alviani G. A. L. 2021. Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah Dan Perdagangan Kabupaten Badung. *Jurnal EMAS*. Vol 2 No.1: 134-150
- Apriasdittika, R., & Hartono, B., D.(2020). Pengaruh Individual Motivation dan Organizational Climate terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dirjen Pencegahan dan Penendalian Penyakit Kemenkes RI. 1(1). *Jurnal Manajemen Bisnis dan Publik (JMBP)*. 1-15.
- Ariansyah, N. dan Roni, M. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cipta Prima Kontrindo. Publik: *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi, dan Pelayanan Publik*. Vol 10 No.10. DOI: <https://doi.org/10.37606/publik.v10i2.664>
- Astrachan, C. B., Patel, V. K., & Wanzanried, G. (2014). A comparative study of CB-SEM and PLS-SEM for theory development in family firm research. *Journal of Family Business Strategy*, Vol 5 No.2 <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2013.12.002>
- Azhari M. dkk. (2020) Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial Perbankan Syariah Di Kota Mataram. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*. Vol 7 No.3: 99-114. DOI:10.35194/eeki.v2i2.2412
- Becker, J.-M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., & Völckner, F. (2015). How collinearity affects mixture regression results. *Marketing Letters*, Vol 26 No 4: 643–659
- Chin. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. *Advances in Hospitality and Leisure*. Vol 8 No. 2: 295 – 336
- Daulay, R., dkk. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*. Vol 1 No.1: 209-218. DOI: <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Djatola, H, R., & Hilal Nur. (2021). Peran Human Capital Sebagai Sumber Strategi dalam Peningkatan mutu Pendidikan Tinggi. *Jurnal Sosial Humaniora*. Vol 12 No.2: 141-155.

- Estianda, Y. 2014. Pengaruh Kepribadian Dan Efektivitas Tim Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Di Badan Pendidikan Dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Jakarta
- Fazrin, A. W. dkk. (2022). Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT MNC Sekuritas. *Nautical : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, Vol 1 No 2: 69-73.
- Febriansyah, et al. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumsel Dimediasi Motivasi Kerja. *Daya Saing Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* Vol. 22, No. 1: 21-29
- Fradinata, Y. (2023). Pengaruh Social Capital Dan Human Capital Terhadap Job Satisfaction Dengan Career Development Sebagai Mediasi Terhadap Pns Setda Provinsi Jambi, *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, Vol 12 No. 2: 403-416. Available at: <https://online-journal.unja.ac.id/mankeu/article/view/18638> (Accessed: 7 February 2024).
- Giananda A.R.P dan Lestariningsih, M. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Achievement Motivation, Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* : Vol 8, No 8: 1-13
- Hafidz, G.P. dan Noyati M. (2022). Analisis motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada angkatan kerja generasi Z. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*. Vol 4 No. 7: 2762-2773. DOI:10.47007/jeko.v11i2.3503
- Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS- SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M. Danks, N.P., dan Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Switzerland. Springer International Publishing.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M. dan Sarstedt, M. (2022). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Edition 3. California. Sage.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M. dan Ringle, C. M. (2019). *When to Use and How To Report The Results of PLS-SEM*. European Business Review. Vol 31 No. 1 : 2-24
- Haryono, H. dkk. (2023). Faktor Kesuksesan Smart Mobility Menggunakan DeLone McLean dan E-Government Adoption Models. *INSECT*, Vol 3 No 2: 87-100

- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). *A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. Journal of the Academy of Marketing Science*, Vol 43 No 1: 115–135
- Ikrom, Moechammad & Pradiani, Theresia. (2023). Pengaruh Harga Dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Melalui Minat Beli Tanah Kavling Bukit Palm Singhasari Malang. *Jurnal Manajemen dan Profesional*. Vol 4: 133-145. 10.32815/jpro.v4i2.1649.
- Ismiyati. (2020). Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Administrasi dan Kesekretarisan*. Vol 5 No.1: 56-74 DOI: <https://doi.org/10.36914/jak.v5i1.345>
- Ivana, M. et al. 2022. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kemakmuran Jaya Mandiri Ahmad Yani. *Desanta (Indonesian Of Interdisciplinary Journal)*. Vol 2 No.2: 30-43.
- Jayanti, K.N dan Dewi, K.T.S. 2021. Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jemba : Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan Bisnis, Akuntansi* Vol 1 No. 2: 75-85
- Juliandi, A. (2018). Structural equation model based partial least square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS. Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam on December, 16-17 2018. Batam: Universitas Batam.
- Khassawneh, O. et al. 2022. The Relationship between Emotional Intelligence and Educators' Performance in Higher Education Sector. *Behavioral Sciences* Vol 12 No. 12: 1-12. <https://doi.org/10.3390/bs12120511>
- Khoiri M. dan Oktavia N.R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi*. Vol 19 No 1: 80-100. DOI:10.21009/jimd.v19i01.12954
- Manuaba, I.B., dkk. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Dimediasi Oleh Variabel Kepuasan Kerja Pada Era New Normal Di Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*. Vol 8 No.1: 177-198. DOI:10.35794/jmbi.v8i1.31835
- Mariani, N.M. et al. 2018. Pengaruh Individual Capability Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*. Vol. 4 No. 1: 25-37 DOI: <https://doi.org/10.22487/jimut.v4i1.102>
- Maulana Rohman, Jumawan Jumawan, & Hadita Hadita. (2023). Peran Human Capital Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan (Literatur Review MSDM). *Student Research Journal*, Vol 1 No. 5: 11–20. <https://doi.org/10.55606/srjyappi.v1i5.605>

- Memon, M. A., Cheah, J. H., Ramayah, T., Ting, H., Chuah, F., & Cham, T. H. (2019). Moderation analysis: Issues and guidelines. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 3(1), i–xi.
- Monica, V. and Mellita, D. 2023. Kesiapan Generasi X Dalam Menghadapi Lingkungan Kerja Berwawasan Digital Pada Rsud Siti Fatimah Az-Zahra”, *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), pp. 1047-1056. doi: 10.31955/mea.v7i3.3502.
- Munaf, S. 2013. University Teaching Faculties: A Cross Cultural Study. *International Journal of Information and Education Technology*, Vol. 3, No. 3: 369-373. DOI: 10.7763/IJET.2013.V3.300
- Mutmainnah, dkk. (2022). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dosen. *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. Vol 19 No. 4: 769-773. DOI:10.34010/miu.v16i2.1361
- Nilaywati R., dkk.(2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen. *INOVASI: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Manajemen*. Vol 19 No 3: 770-777
- Paramarta. V. et al. 2023. Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jumek : Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif* Vol.1, No.3: Hal 01-12. DOI : <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i3.108>
- Putra, A. T. dkk (2015). Pengaruh Human Capital terhadap Corporate Performance (Studi Kasus: Departemen Statistik BANK INDONESIA). *Jurnal Elektronik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa*.
- Purwaningtyas, N. dan Sari, A.K. 2022. Analisis Lingkungan Kerja Dan Senioritas Terhadap Kinerja Serta Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan. *DEMANd Digital Economic, Management and Accounting Knowledge Development*. Vol 4 No 1: 23-35
- Riska, H. 2020. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Federal International Group Cabang Palopo. *E-Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia UMP*.
- Sandri, P., & Widodo. (2020). Innovative performance development model based on *Human Capital* and network quality toward improved marketing performance. *Management Science Letters*, Vol 10 No.3 <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.9.013>
- Setiawan, R., Eliyana, A., & Suryani, T. (2020). Green campus competitiveness: Implementation of servant leadership. *Journal of Security and Sustainability Issues*, Vol 9 No.4 [https://doi.org/10.9770/JSSI.2020.9.4\(10\)](https://doi.org/10.9770/JSSI.2020.9.4(10))
- Sidabutar, T., Amini, A., Banurea, T. ., Nasution, A. ., & Sadikin, A. (2023). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, Vol 5 No.1:1 885–1890. DOI:

<https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i1.11237>

- Simajuntak, S.T. dan Wahyani, C.T. 2021. Analisis Kinerja Dosen Melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi Pada Masa Pandemi Covid-19: Studi Kasus Di Universitas Kristen Satya Wacana. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Vol 5 No.1: 86-102. DOI: <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v5i1.13144>
- Sobian, M. 2023. Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja. *Fokus*. Vol 21 No. 1: 79-88
- Solikha, D. M., & Purba, H. P. 2022. Perbedaan Value Pada Generasi X dan Y di Indonesia. *Jurnal Diversita*, Vol 8 No. 1: 8-43. <https://doi.org/10.31289/diversita.v8i1.5188>
- Suci, r. dan Fauzan, R. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Stasiun Meteorologi Kelas II Supadio Pontianak). *Jurnal Eksos*, Vol 9 No 3: 135-153
- Sudiby, Y.A. (2014). Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Jakarta). *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi*, Vol.14 No.2: 15-46 DOI:10.25105/mraai.v14i2.2054
- Suparni. 2014. Peningkatan Kepemimpinan Yang Efektif. *Jurnal Administrasi Pendidikan* Vol 2 No.1: 729 - 831
- Sutisna H. dkk. (2014). The Role of Human Capital, Corporate Values and Good Corporate Governance through the Employee Performance in the Company Performance at PTPN VII in Lampung. *Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*. Vol 9 No.2: 131-139. DOI:10.29244/mikm.9.2.131-139
- Suyanti D.S. dkk. (2023). The Influence of Human Capital and Its Development on Auditor Performance Ministry of Marine Affairs and Fisheries. *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)*, Vol. 14 No. 4: 343-360 DOI: 10.29244/jmo.v14i4.52050
- Syukran, Muhammad, dkk. (2022). Konsep Organisasi dan Pengorganisasian dalam Perwujudan Kepentingan Manusia. *Publik*, Vol 9, No. 1: 95-103, doi:10.37606/publik.v9i1.277.
- Taufik, A. dkk. (2023). Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Organisasi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selaya. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*. Vol 4 No. 3: 556-570 DOI:10.35914/jemma.v6i1.1627
- Trizano-Hermosilla, I., & Alvarado, J. M. (2016). *Best alternatives to Cronbach's alpha reliability in realistic conditions: Congeneric and asymmetrical measurements*. *Frontiers in Psychology*, 7, 769

- Tyas L.A. dan Irhandayaningsih. (2021). Penerapan Komponen Human Capital dalam Teori Andrew Mayo (Studi Kasus: Perpustakaan Daerah Kabupaten Purbalingga). *ANUVA*. Vol 5 No.2: 237-250. DOI:10.14710/anuva.5.2.237-250
- Ula, F., Khusnah, H., Anugraini, M. ., & Anshori, M. Y. . (2023). Peran Mediasi Green Innovation Pada Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Bisnis UMKM Surabaya. *Dialektika : Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 8(2), 271–280. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v8i2.3272>
- Wiryanan, K.A dan Rahmawati, P.I. 2020. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt. Vol. 6 No. 2: 86-96
- Yam J.H. dan Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *PERSPEKTIF : Jurnal Ilmu Administrasi*. Vol 3, No 2: 96-103
- Yudawisastra, H. G., Manurung, D. T. H., & Husnatarina, F. (2018). Relationship between value added capital employed, value added *Human Capital*, structural capital value added and financial performance. *Investment Management and Financial Innovations*, Vol 15 No.2 [https://doi.org/10.21511/imfi.15\(2\)](https://doi.org/10.21511/imfi.15(2)).
- Yuliawati, Sri. "Kajian Implementasi Tri Dharma Perguruan Tinggi sebagai Fenomena Pendidikan Tinggi di Indonesia." *Jurnal Ilmiah Widya*, 2012.
- Yuniarsih, N. dkk. (2022). Penerapan Human Capital Manajemen Dalam Meningkatkan Kualitas Sdm Terhadap Kinerja Perusahaan. *DIVERSITY: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*. Vol 2 No.2: 74-85 DOI : 10.32832/djip-uika.v2i2.5880
- Yusuf, Z. dkk. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dosen dalam Meningkatkan Visi dan Misi Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, Vol 7 No.2: 60–73. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v7i2.606>
- Zhao et al. (2020). Spectral Features in Field-aligned Solar Wind Turbulence from Parker Solar Probe Observations. *The Astrophysical Journal*, Vol 898 No. 113: 111. <https://doi.org/10.3847/1538-4357/ab9b7e>