

**PENGARUH *HUMAN CAPITAL* TERHADAP KINERJA
PERUSAHAAN MELALUI BUDAYA PERUSAHAAN SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING* DENGAN METODE SEM-PLS**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Arief Fathurrahman

3333200110

**JURUSAN TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA
CILEGON – BANTEN
2025**

**PENGARUH *HUMAN CAPITAL* TERHADAP KINERJA
PERUSAHAAN MELALUI BUDAYA PERUSAHAAN SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING***

**Skripsi ditulis untuk memenuhi Sebagian persyaratan dalam mendapatkan
gelar Sarjana Teknik**



**Disusun Oleh :
Arief Fathurrahman
3333200110**

**JURUSAN TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA
CILEGON – BANTEN
2025**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA : ARIEF FATHURRAHMAN

NIM : 3333200110

JURUSAN : TEKNIK INDUSTRI

JUDUL : PENGARUH *HUMAN CAPITAL* TERHADAP KINERJA
PERUSAHAAN MELALUI BUDAYA PERUSAHAAN SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING* DENGAN METODE SEM-PLS

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian yang berjudul Pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Perusahaan melalui Budaya Perusahaan sebagai variabel *Intervening* ini adalah hasil karya sendiri, dengan arahan Pembimbing I dan Pembimbing II, dan tidak ada duplikasi dengan karya orang lain kecuali yang telah disebutkan sumbernya.

Apabila di kemudian hari terbukti adanya duplikasi atau plagiat dalam penelitian ini, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku

Cilegon, April 2025



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan Oleh :

NAMA : ARIEF FATHURRAHMAN

NIM : 3333200110

JURUSAN : TEKNIK INDUSTRI

JUDUL : PENGARUH *HUMAN CAPITAL* TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN MELALUI BUDAYA PERUSAHAAN SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (STUDI KASUS: PT. XYZ)

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

Pada hari :

Tanggal :

DEWAN PENGUJI

Pembimbing 1: Hadi Setiawan, ST., MT.

Pembimbing 2: Atia Sonda, S.Si., M.Si

Penguji 1 : Dr. Ratna Ekawati, ST., MT.

Penguji 2 : Dr. Muhammad Adha Ilhami, ST., MT.

Mengetahui
Ketua Jurusan Teknik Industri

Achmad Bahauddin, ST., MT., Ph.D.
NIP. 197812212005011002



PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Hubungan *Human Capital* Terhadap Kinerja Perusahaan melalui Budaya Perusahaan sebagai variabel *Intevening*” (Studi Kasus PT. XYZ) ini disusun sebagai salah satu syarat memenuhi gelar sarjana Teknik Industri dapat diselesaikan dengan lancar.

Dalam penyusunan skripsi ini serta dalam pelaksanaannya, penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan, serta dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, Rahmat dan perlindungan-NYA serta Ridho-Nya yang membuat penulis selalu dilancarkan dan dapat menyelesaikan penelitian ini.
2. Mamah, Ayah, Kakak, Adik, (Almh) ninik, Tante, Om tercinta yang menjadi semangat penulis dan selalu *men-support* selama penyusunan penelitian ini.
3. Bapak Prof. Dr. H. Fatah Sulaiman, S.T., M.T. Selaku Rektor Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
4. Bapak Prof. Dr. Jayanudin, S.T.,M.Eng. Selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
5. Bapak Achmad Bahauddin, ST., M.T., Ph.D. Selaku Ketua Jurusan Teknik Industri Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
6. Bapak Hadi Setiawan S.T.,M.T. selaku dosen pembimbing I Tugas Akhir
7. Ibu Atia Sonda S.Si.,M.Si. Selaku dosen pembimbing II Tugas Akhir
8. Ibu Dr. Ratna Ekawati, S.T.,M.T., Bapak Dr. Muhammad Adha Ilhami, S.T., M.T. selaku dewan penguji I dan dewan penguji II
9. Ibu Yusraini Muharni S.T.,M.T Selaku Koordinator Mata Kuliah Tugas Akhir Jurusan Teknik Industri Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

10. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Teknik Industri Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, terima kasih atas ilmu dan bimbingannya.
11. Pras, Rizky, Bobby, Hatta, Zikri, Andra, Benaya, Diaz, Fauzan, Haidir, Marcel, Ikrom yang telah membantu dan menyemangati penyelesaian penelitian ini.
12. Teman-teman Birayakta, yang telah memberikan dukungan dan motivasi dalam penelitian ini.
13. *Band “Perunggu”*, yang telah menemani penulis lewat lantunan melodi dan irama dalam penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan laporan tugas akhir ini di masa yang akan datang. Akhir kata, semoga laporan tugas akhir ini dapat berguna bagi penulis sendiri dan bagi pembaca.

Cilegon, 17 Maret 2025

Arief Fathurrahman

ABSTRAK

ARIEF FATHURRAHMAN. Pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Perusahaan melalui Budaya Perusahaan sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus pada PT XYZ). Dibimbing oleh Hadi Setiawan, ST., MT. dan Atia Sonda Ss.i., MS.i.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara human capital terhadap kinerja perusahaan dengan budaya perusahaan sebagai variabel intervening. Human capital yang terdiri dari individual capability, individual motivation, leadership, organizational climate, dan workgroup effectiveness dianggap memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Budaya perusahaan berperan sebagai faktor yang dapat memperkuat atau melemahkan dampak human capital terhadap kinerja perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah Structural Equation Modeling dengan pendekatan Partial Least Square (SEM-PLS). Penelitian ini dilakukan pada PT. XYZ yang bergerak di bidang jasa penyediaan layanan sewa mesin fotokopi dan produk promosi. Data dikumpulkan melalui survei dengan kuesioner yang diisi oleh karyawan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa human capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Selain itu, budaya perusahaan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan serta memediasi hubungan antara human capital dan kinerja perusahaan. Dengan demikian, peningkatan kualitas sumber daya manusia yang disertai dengan budaya perusahaan yang kuat dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen perusahaan untuk lebih memperhatikan pengelolaan human capital dan penguatan budaya perusahaan guna mencapai kinerja yang optimal.

Kata kunci: *Human Capital, Kinerja Perusahaan, Budaya Perusahaan, SEM-PLS*

ABSTRACT

ARIEF FATHURRAHMAN. *The Effect of Human Capital to Company Performance through Corporate Culture as an Intervening Variable (Case Study at PT XYZ). Guided By Hadi Setiawan, ST., MT. dan Atia Sonda Ss.i., MS.i.*

This study aims to analyze the relationship between human capital and company performance with corporate culture as an intervening variable. Human capital consisting of individual capability, individual motivation, leadership, organizational climate, and workgroup effectiveness is considered to have an important role in improving company performance. Corporate culture acts as a factor that can strengthen or weaken the impact of human capital on company performance. The research method used is Structural Equation Modeling with the Partial Least Square (SEM-PLS) approach. This research was conducted at PT XYZ which is engaged in providing copier rental services and promotional products. Data was collected through a survey with a questionnaire filled out by company employees. The results showed that human capital has a positive and significant effect on company performance. In addition, corporate culture also has a positive and significant effect on company performance and mediates the relationship between human capital and company performance. Thus, improving the quality of human resources accompanied by a strong corporate culture can improve overall company performance. This study provides implications for company management to pay more attention to managing human capital and strengthening corporate culture in order to achieve optimal performance.

Keywords: *Human Capital, Corporate Performance, Corporate Culture, SEM-PLS*

RINGKASAN

ARIEF FATHURRAHMAN. Pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Perusahaan melalui Budaya Perusahaan sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus pada PT XYZ). Dibimbing oleh Hadi Setiawan, ST., MT. dan Atia Sonda Ss.i., MS.i.

Latar Belakang Perkembangan industri yang semakin pesat menuntut perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (human capital) agar dapat bersaing di pasar. Sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan motivasi tinggi berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, budaya perusahaan juga berfungsi sebagai faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Rumusan Masalah Penelitian ini mengajukan tiga pertanyaan utama: (1) Bagaimana pengaruh human capital terhadap kinerja perusahaan? (2) Bagaimana pengaruh human capital terhadap budaya perusahaan? (3) Bagaimana budaya perusahaan memediasi hubungan antara human capital dan kinerja perusahaan?

Tujuan Penelitian Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara human capital terhadap kinerja perusahaan, mengidentifikasi pengaruh human capital terhadap budaya perusahaan, serta memahami bagaimana budaya perusahaan memediasi hubungan tersebut.

Metode Penelitian Penelitian ini dilakukan pada PT. XYZ yang bergerak di industri jasa penyewaan mesin fotokopi dan produk promosi. Data dikumpulkan melalui survei dengan kuesioner yang diisi oleh karyawan perusahaan. Teknik analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modeling dengan pendekatan Partial Least Square (SEM-PLS), yang memungkinkan pengujian hubungan antar variabel secara simultan.

Hasil Penelitian Hasil penelitian menunjukkan bahwa human capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Selain itu, budaya perusahaan juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan serta bertindak sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara human capital dan kinerja perusahaan.

Kesimpulan Penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia yang didukung oleh budaya perusahaan yang kuat dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan strategi yang tepat dalam mengelola human capital dan membangun budaya kerja yang positif agar dapat mencapai daya saing yang lebih tinggi di pasar.

DAFTAR ISI

Halaman Sampul.....	i
Halaman Judul	ii
Abstrak	vii
<i>Abstract</i>	viii
Ringkasan	ix
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel.....	xiv
Daftar Gambar	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Batasan Masalah.....	7
1.5 Sistematika Penulisan	8
1.6 Penelitian Terdahulu.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Kinerja Perusahaan.....	12
2.1.1 <i>Performance Prism</i>	13
2.2 <i>Human Capital</i>	14
2.3 Komponen-komponen <i>Human Capital</i>	15
2.3.1 <i>Individual Capability</i>	15
2.3.2 <i>Individual Motivation</i>	16

2.3.3	<i>The Organizational Climate</i>	17
2.3.4	<i>Workgroup Effectiveness</i>	19
2.3.5	<i>Leadership</i>	20
2.4	Budaya Perusahaan	21
2.5	Pengembangan Hipotesis	22
2.5.1	Pengaruh <i>Human Capital</i> terhadap Kinerja Perusahaan	22
2.5.2	Pengaruh <i>Human Capital</i> terhadap Budaya Perusahaan	23
2.5.3	Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Perusahaan	24
2.5.4	Pengaruh <i>Human Capital</i> terhadap Kinerja Perusahaan melalui Budaya Perusahaan	24
2.6	<i>Structural Equation Modelling – Partial Least Square (SEM-PLS)</i>	25
2.7	Kriteria Penilaian dalam SEM-PLS	30
BAB III METODE PENELITIAN		32
3.1	Rancangan Penelitian	32
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian	37
3.3	Cara Pengambilan Data	37
3.4	Alur Penelitian	38
3.4.1	<i>Flowchart</i> Penelitian Umum	39
3.4.2	<i>Flowchart</i> Pengolahan Data	39
3.5	Deskripsi dan Pemecahan Masalah	41
3.5.1	Deskripsi <i>Flowchart</i> Penelitian Umum	41
3.5.2	Deskripsi <i>Flowchart</i> Pengolahan Data	42
3.6	Analisis Data	43
BAB IV HASIL PENELITIAN		45
4.1	Pengumpulan Data	45

4.1.1	Deskriptif Karakteristik Responden	45
4.1.1.1	Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
4.1.1.2	Deskriptif Responden Berdasarkan Usia	46
4.1.1.3	Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan.....	47
4.1.2	Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian	48
4.1.2.1	Deskriptif Variabel <i>Human Capital</i>	48
4.1.2.2	Deskriptif Variabel Budaya Perusahaan.....	50
4.1.2.3	Deskriptif Variabel Kinerja Perusahaan.....	51
4.2	Pengolahan Data.....	51
4.2.1	Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>) <i>First Order</i>	52
4.2.1.1	<i>Internal Consistency Reliability First Order</i>	53
4.2.1.2	<i>Convergent Validity First Order</i>	53
4.2.1.3	<i>Discriminant Validity First Order</i>	55
4.2.2	Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>) <i>Second Order</i>	56
4.2.2.1	<i>Internal Consistency Reliability Second Order</i>	56
4.2.2.2	<i>Convergent Validity Second Order</i>	57
4.2.2.3	<i>Discriminant Validity Second Order</i>	58
4.2.3	Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	59
4.2.3.1	Pemeriksaan Kolinearitas Antara Variabel.....	59
4.2.3.2	Pengujian Signifikansi <i>Path Coefficient</i>	60
4.2.4	Evaluasi Keباikan dan Kecocokan Model.....	62
4.2.4.1	Uji <i>R Square</i>	62
4.2.4.2	Uji <i>Q Square</i>	62

4.2.4.3 SRMR	63
4.2.4.4 PLS <i>Predict</i>	63
BAB V ANALISA DAN PEMBAHASAN	65
5.1 Pengaruh <i>Human Capital</i> (X) terhadap Budaya Perusahaan (Z) pada PT. XYZ	65
5.2 Pengaruh <i>Human Capital</i> (X) terhadap Kinerja Perusahaan (Y) pada PT. XYZ	66
5.3 Pengaruh Budaya Perusahaan (Z) terhadap Kinerja Perusahaan (Y) pada PT. XYZ	67
5.4 Pengaruh <i>Human Capital</i> (X) terhadap Kinerja Perusahaan (Y) melalui Budaya Perusahaan (Z) pada PT. XYZ	68
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	70
6.1 Kesimpulan	70
6.2 Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	78
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	85

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Terdahulu.....	10
Tabel 2. Kriteria Penilaian	30
Tabel 3. Operasional Tabel	33
Tabel 4. Morgan dan Krejcie.....	38
Tabel 5. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 6. Karakteristik Berdasarkan Usia	47
Tabel 7. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel 8. Tanggapan Responden Human Capital	48
Tabel 9. Tanggapan Responden Budaya Perusahaan	50
Tabel 10. Tanggapan Responden Kinerja Perusahaan	51
Tabel 11. <i>Internal Consistency Reliability (First Order)</i>	53
Tabel 12. <i>Outer Loadings (First Order)</i>	53
Tabel 13. <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	54
Tabel 14. <i>Fornell-Larcker criterion</i>	55
Tabel 15. <i>Heterotrait-Monotrait-Ratio (HTMT)</i>	55
Tabel 16. <i>Internal Consistency Reliability (Second Order)</i>	57
Tabel 17. <i>Outer Loadings (Second Order)</i>	57
Tabel 18. <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	58
Tabel 19. <i>Fornell-Larcker criterion</i>	58
Tabel 20. <i>Heterotrait-Monotrait-Ratio (HTMT)</i>	59
Tabel 21. <i>Inner VIF</i>	59
Tabel 22. Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung	60
Tabel 23. Pengujian Hipotesis Tidak Pengaruh Langsung	61
Tabel 24. R Square.....	62
Tabel 25. Q Square	63

Tabel 26. SRMR	63
Tabel 27. PLS Predict	63



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Komponen Human Capital.....	15
Gambar 2. Model Konseptual Awal	34
Gambar 3. Model Konseptual Awal dan Indikator.....	35
Gambar 4. <i>Flowchart</i> Penelitian Umum	39
Gambar 5. <i>Flowchart</i> Pengolahan Data.....	40
Gambar 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Gambar 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
Gambar 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	47
Gambar 9. Hasil Akhir Model Pengukuran (Outer Model) First Order	52
Gambar 10. Hasil Akhir Model Pengukuran (Outer Model) Second Order	56

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan industri penjualan barang dan jasa tumbuh dengan pesat. Perkembangan industri yang dinamis tersebut berdampak terhadap peningkatan permintaan terhadap barang dan jasa kebutuhan konsumen. Hal demikian menciptakan persaingan yang ketat antara pemilik perusahaan barang dan jasa satu dengan lainnya, sehingga mendorong perusahaan tersebut untuk berkembang mengikuti perkembangan industri dan teknologi saat ini. Perusahaan dituntut meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki agar mencapai tujuan perusahaan. Menurut penelitian Fauzi et al. (2023), et a menyatakan bahwa kualitas total merupakan faktor utama dalam revolusi bisnis yang telah membuktikan dirinya menjadi salah satu bisnis yang paling kuat penjualan dan pertumbuhan pendapatan, pekerjaan baru yang benar-benar baik dan ekspansi bisnis berbasis dan berkelanjutan pada abad ke-20 sehingga kini kualitas menjadi faktor penting di persaingan global.

Sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam suatu organisasi dibandingkan unsur sumber daya lainnya seperti modal dan teknologi karena unsur lain juga dapat dikuasai oleh manusia. Dalam suatu organisasi, peran sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, serta kinerja yang baik untuk mencapai hasil dan tujuan organisasi sangatlah penting (Susan, 2019) . Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Kemampuan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya sangat bergantung pada kemampuan karyawannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Segala sesuatu yang mempengaruhi karyawan harus menjadi penting bagi manajemen perusahaan jika mereka ingin melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan modal perusahaan yang paling berharga

dan penting, karena berperan sebagai perencana dan pelaksana dalam seluruh aktivitas perusahaan (Adelia & Mujiati, 2016).

Perusahaan merupakan organisasi yang berperan sebagai wadah sekelompok manusia yang saling berinteraksi dalam memenuhi visi, misi, dan tujuan bersama dalam skala besar. Perusahaan perlu mempunyai strategi yang mampu melakukan transformasi dan inovasi agar perusahaan tidak tertinggal oleh perkembangan zaman. Persaingan dalam dunia kerja semakin meningkat dan mengharuskan perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaannya, sehingga dapat menciptakan suatu produk atau jasa yang berkualitas (Ekhsan, 2019). Jika perusahaan ingin adanya peningkatan kinerja pada perusahaan, maka perlu dilakukannya pengelolaan sumber daya manusia dengan baik untuk mengidentifikasi berbagai macam faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan.

Dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi suatu organisasi diperlukannya kinerja yang merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan serta perencanaan strategis suatu perusahaan (Wiratama et al., 2022). Menurut (Galib & Hidayat, 2018) mengungkapkan bahwa kinerja perusahaan adalah hasil dari serangkaian proses bisnis yang mana dengan pengorbanan berbagai macam sumber daya yaitu bisa sumber daya manusia dan juga keuangan perusahaan. Apabila kinerja perusahaan meningkat, bisa dilihat dari gencarnya kegiatan perusahaan dalam rangka untuk menghasilkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Keuntungan atau laba yang dihasilkan tentu akan berbeda tergantung dengan ukuran perusahaan yang bergerak. Berdasarkan dari proses meningkatkan penghasilan laba atau keuntungan. (Paramarta et al., 2023) menyatakan kesuksesan suatu perusahaan dalam menghadapi persaingan pasar ditentukan oleh *Human Capital* sehingga perusahaan dianjurkan untuk meningkatkan kualitas karyawan untuk mencapai kinerja perusahaan yang unggul dan dapat bersaing.

Penyebutan *Human Capital* untuk sumber daya manusia belum banyak dianut oleh kalangan pelaku padahal peran sumber daya manusia terhadap kinerja suatu perusahaan sangat menentukan. Sumber daya manusia merupakan modal suatu

perusahaan yang dapat berkembang dengan waktu dan dinamika lingkungan bisnis serta ilmu pengetahuan. Selain itu keunggulan sumber daya manusia dalam strategi bersaing suatu perusahaan antara lain: kemampuan inovasi dan *entrepreneurship*, kualitas yang unik, keahlian yang khusus, pelayanan yang berbeda dan kemampuan produktivitas yang dapat dikembangkan sesuai kebutuhan dalam penelitian (Paramarta et al., 2023). Organisasi tidak dapat menciptakan pengetahuannya sendiri tanpa inisiatif dari individu yang terlibat dalam organisasi. *Human Capital* merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Pembentukan nilai tambah yang dikontribusikan oleh *human capital* dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan *sustainable revenue* di masa akan datang bagi suatu organisasi (Paramarta et al., 2023).

Sumber daya manusia atau *human capital* memiliki lima komponen yaitu *individual capability*, *individual motivation*, *leadership*, *the organizational climate*, dan *workgroup effectiveness* (Paramarta et al., 2023). Setiap komponen memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan *human capital* perusahaan yang akan menentukan nilai sebuah perusahaan. Oleh karena itu, mengingat peran SDM yang begitu besar dalam perusahaan, maka, manajemen perusahaan harus lebih proaktif menjadikan SDM-nya sebagai *human capital* yang perlu diberi perhatian dan pengembangan secara terus menerus sesuai dengan kedinamisan lingkungan bisnis.

Menurut (Sitorus & Siregar, 2024) budaya suatu perusahaan dibentuk oleh berbagai nilai, yaitu norma, dan asumsi anggota tentang realitas tetapi dipahami lebih dari sekedar jumlah elemen bersama. Budaya merupakan kumpulan nilai dan norma yang dimiliki oleh orang-orang dan kelompok-kelompok dalam suatu organisasi dan mengontrol cara mereka berinteraksi satu sama lain dan para pemangku kepentingan di luar organisasi (Agusinta et al., 2017). Budaya perusahaan merupakan mekanisme peraturan dan konsep tidak berwujud, individu bersatu ke dalam struktur sosial dan dapat digunakan oleh pimpinan perusahaan dalam mempengaruhi karyawan dan operasi organisasi. Budaya perusahaan memiliki visi jelas yang dikomunikasikan dari

manajemen puncak untuk semua anggota organisasi semua anggota sangat dihargai dan nilai-nilai dapat berubah dengan cepat jika diperlukan sehingga hubungan antara budaya perusahaan dan kinerja sebagai kombinasi unik yang diperlukan untuk mencapai dan memengaruhi tingkat kinerja yang tinggi (Agusinta et al., 2017).

Stakeholder dalam suatu perusahaan terkadang menampilkan kebutuhan yang berbeda sehingga menjadi suatu tantangan untuk manajemen perusahaan menciptakan cara umum dalam berpikir serta mendorong tiap individu karyawannya. Agar seorang petinggi dan karyawannya bersedia dan mampu menghormati hukum. Hal tersebut merupakan tantangan yang dihadapi demi menciptakan Budaya perusahaan dengan kinerja dan rasa integritas yang kuat (Agusinta et al., 2017).

Penelitian menunjukkan bahwa *human capital* memiliki dampak langsung terhadap kinerja perusahaan, terutama melalui peningkatan produktivitas, inovasi, dan kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan pasar. Namun, nilai dari *human capital* tidak akan sepenuhnya optimal jika tidak didukung oleh budaya perusahaan yang kuat dan kondusif. Budaya perusahaan mencakup suatu perasaan dalam keterlibatan pekerjaan, kesetiaan, dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, untuk itu organisasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan komitmen individual, yaitu dengan memastikan tiap individu termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka (Rachman & Halik, 2024). Menurut Schein (2019) mendefinisikan budaya perusahaan sebagai pola keyakinan dasar yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi, yang membimbing tindakan dan keputusan mereka. Budaya perusahaan yang positif dan kuat memungkinkan *human capital* berkembang secara maksimal, sementara budaya yang lemah atau negatif dapat menghambat karyawan dalam memberikan kontribusi terbaiknya. Dalam konteks ini, penting bagi perusahaan untuk tidak hanya fokus pada peningkatan *human capital*, tetapi juga memperhatikan bagaimana budaya kerja dapat memfasilitasi pemanfaatan modal manusia tersebut. Dengan adanya budaya kerja yang mendorong kolaborasi, inovasi, dan pemberdayaan karyawan, dampak *human capital* terhadap kinerja perusahaan akan semakin kuat.

Oleh karena itu, budaya perusahaan berperan sebagai faktor kunci yang menjembatani hubungan antara *human capital* dan kinerja perusahaan.

Comproment atau *Variance Basical* yaitu suatu analisis deskriptif untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dan digunakan untuk umum atau generalisasi sebagai langkah selanjutnya dalam pengambilan keputusan menggunakan metode SEM (*Structural Equation Modeling*) – PLS (*Partial Least Square*). SEM (*Structural Equation Modeling*) merupakan teknik analisis yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian secara simultan. Hubungan ini dibangun antara beberapa variabel independen dengan satu atau beberapa variabel dependen. Sedangkan, PLS (*Partial Least Square*) merupakan model dari *variance based* SEM atau hubungan antar variabel. PLS juga digunakan untuk *causal predictive analysis* dalam situasi kompleksitas yang tinggi dan dukungan teori yang rendah (Parashakti & Putriawati, 2020). Meskipun terdapat metode berbeda seperti CB-SEM yang berorientasi dengan tujuan menguji teori, mengkonfirmasi teori atau membandingkan dengan teori alternatif lain, sedangkan PLS-SEM berorientasi memprediksi variabel konstruk dengan tujuan mengembangkan teori. Kedua metode tersebut tidak dapat dibandingkan disebabkan perbedaan kedua sifat dalam menduga parameter walaupun nilai koefisien dugaan model struktural dan pengukuran pada CB-SEM lebih kecil dibandingkan dengan PLS-SEM (Zuhdi, 2016). SEM-PLS mempermudah pengolahan data karena dapat menyelesaikan permasalahan data seperti ukuran sampel yang kecil, data tidak berasumsi normal, dan dasar teori yang lemah

Terdapat penelitian terdahulu terkait pengaruh hubungan *human capital* terhadap kinerja perusahaan yang dilakukan oleh Putra et al. (2015) diketahui bahwa dalam pengujian hipotesis menggunakan SEM-PLS terdapat kesesuaian terhadap *Human Capital* yang mencakup *Individual capability*, *Individual motivation*, *Leadership*, *Organizational climate*, dan *Workgroup effectiveness* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Saputra et al. (2023) tentang Pengaruh Budaya Perusahaan, Pendidikan Pelatihan dan Ethos kerja terhadap Motivasi Karyawan serta

implikasinya terhadap Kinerja Karyawan menggunakan metode SEM-PLS. menyatakan bahwa Budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. XYZ merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri jasa penyediaan layanan sewa mesin *fotocopy* dan sebagai penyedia berbagai macam produk promosi untuk kebutuhan acara sejak tahun 2021 dan bertempat di Cibubur. Sebagai perusahaan baru berdiri dan mempunyai Visi “Menjadi perusahaan terpercaya yang memberikan solusi kreatif dan praktis untuk mendukung kebutuhan bisnis dan individu” serta misi menghadirkan produk berkualitas yang relevan dengan kebutuhan pelanggan, membangun hubungan yang baik dengan pelanggan melalui pelayanan profesional, menjaga keunggulan dalam proses kerja untuk mencapai hasil maksimal. Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut diperlukan sumber daya manusia yang dapat menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai kinerja yang diinginkan, dan juga budaya perusahaan sebagai identitas perusahaan, dengan budaya yang baik serta terintegrasi menjadi perhatian untuk mencapai kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Melihat urgensi diatas, faktor penting dalam berjalannya suatu perusahaan yakni manajerial sumber daya manusia, setiap perusahaan membutuhkan kualitas yang baik dari berbagai lini seperti operasional perusahaan, keuangan, hingga pemasaran. Setelah melakukan observasi ditemukan beberapa permasalahan mengenai *human capital*, budaya perusahaan, dan kinerja perusahaan. Keberhasilan karyawan dapat diukur dari tercapainya target secara optimal. Beberapa permasalahan yang terdapat pada perusahaan berdasarkan produktivitas dan efektifitas yang tidak stabil meninjau dari kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan berakibat terlambatnya proses penyelesaian barang, serta kurang disiplin dalam melakukan tugas yang sudah diberikan, dan keterlambatan waktu masuk kerja.

Berdasarkan faktor permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara *human capital* terhadap kinerja perusahaan dengan budaya kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan

kontribusi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia serta dapat menjadi pengembangan diri baik dari perusahaan dan karyawan untuk mengelola modal manusia dan budaya kerja secara lebih efektif.

Dari uraian diatas dan permasalahannya, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Perusahaan melalui Budaya Perusahaan sebagai Variabel *Intervening*” (Studi Kasus Pada PT. XYZ), dengan menggunakan teknik analisis statistik *Structural Equation Modeling* dengan metode pendekatan *Partial Least Square* (PLS-SEM) .

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat dikemukakan rumusan masalah yang menjadi dasar penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *human capital* terhadap kinerja perusahaan?
2. Bagaimana pengaruh *human capital* terhadap Budaya Perusahaan?
3. Bagaimana pengaruh budaya perusahaan memediasi hubungan antara *human capital* dan kinerja perusahaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah yang telah diuraikan, maka dapat ditetapkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi pengaruh *human capital* terhadap kinerja perusahaan.
2. Mengidentifikasi pengaruh *human capital* terhadap budaya perusahaan
3. Mengidentifikasi pengaruh budaya perusahaan memediasi hubungan antara *human capital* dan kinerja perusahaan.

1.4 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini terdapat batasan masalah guna memberikan arahan yang jelas terhadap penelitian yang dilakukan sesuai dengan tujuan penelitian. Batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian difokuskan dan dibatasi untuk melakukan analisis dan hubungan Human Capital terhadap kinerja perusahaan melalui budaya perusahaan sebagai variabel intervening dengan metode PLS-SEM
2. Data penelitian diambil pada bulan Oktober tahun 2024

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penyusunan yaitu memuat seluruh isi laporan penelitian yang disusun secara berurutan sehingga dapat terlihat dengan jelas mengenai tahapan masalah-masalah yang dibahas. Dengan demikian, maka sistematika penulisan pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Bab pendahuluan merupakan penjelasan mengenai latar belakang masalah yang menjadi landasan penelitian, perumusan masalah yang dimuat dalam penelitian, serta tujuan penelitian yang ingin dicapai, kemudian terdapat batasan masalah, sistematika penyusunan laporan pada penelitian kali ini, dan penelitian terdahulu.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai teori-teori yang berhubungan dengan landasan yang digunakan untuk melakukan penelitian serta menentukan metode yang tepat untuk mengolah data. Adapun teori-teori yang digunakan sebagai penunjang penelitian ini diantaranya yaitu terkait.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan bagaimana penelitian dilakukan, yaitu diantaranya meliputi rancangan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, cara pengumpulan atau pengambilan data, alur penelitian atau pemecahan masalah yang terdiri dari *flowchart* penelitian umum dan *flowchart* pengolahan data, kemudian terdapat deskripsi pemecahan masalah yang terdiri dari deskripsi *flowchart* penelitian umum dan *flowchart* pengolahan data dan yang terakhir yaitu menganalisis data penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN

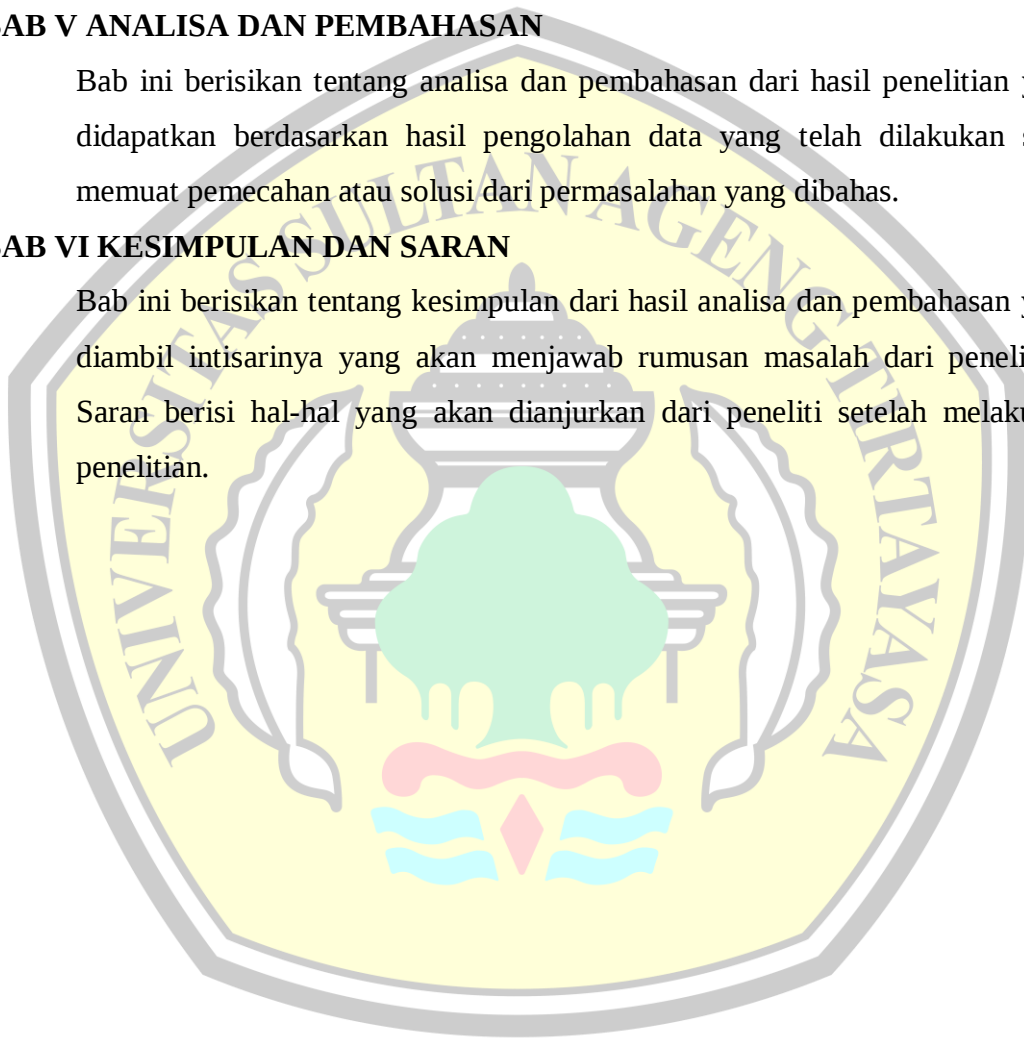
Bab ini berisikan mengenai hasil pengumpulan data yang telah dilakukan dan diperlukan, kemudian setelah data-data terkumpul maka langkah selanjutnya yaitu melakukan tahapan-tahapan pengolahan data sesuai dengan metode yang digunakan.

BAB V ANALISA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang analisa dan pembahasan dari hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan serta memuat pemecahan atau solusi dari permasalahan yang dibahas.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dari hasil analisa dan pembahasan yang diambil intisarinnya yang akan menjawab rumusan masalah dari penelitian. Saran berisi hal-hal yang akan dianjurkan dari peneliti setelah melakukan penelitian.



1.6 Penelitian Terdahulu

Berikut merupakan penelitian terdahulu yang menjadi acuan dan digunakan sebagai sumber referensi penelitian diantaranya, sebagai berikut:

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Metode	Hasil
1.	Agustin, D.S.	2020	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Umkm dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening	<i>Structural Equation Modeling - Partial Least Square (SEM-PLS)</i>	Hasil penelitian yakni budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.
2.	Suryani D, <i>et al</i>	2016	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Kerta Rajasa Raya	<i>Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS)</i>	Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berada pada level tertinggi apabila kinerja karyawan juga berada pada level tertinggi. Semua itu berdasarkan hasil estimasi inner model dan R-Square yang menunjukkan pengaruh besar budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
3.	Yulistia, <i>et al</i>	2023	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	<i>Structural Equation Modeling - Partial Least Square (SEM-PLS)</i>	Penelitian ini menyimpulkan bahwa (1). Budaya organisasi menunjukkan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (2). Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (3) Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. (4). Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. (5). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh faktor-faktor yang mempengaruhi

				kinerja karyawan, budaya organisasi, kepemimpinan karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan, budaya organisasi dan kepemimpinan harus baik dan bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan.
4.	Hesti, A. N., et al.	2023	Pengaruh Budaya Organisasi dan <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan Seller Indonesia	<i>Structural Equation Modeling - Partial Least Square (SEM-PLS)</i> Hasil penelitian yakni budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di seller indonesia, justru sebaliknya <i>employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini membuktikan semakin tinggi dan kuat budaya organisasi yang diterapkan karyawan, maka semakin tinggi juga tingkat <i>employee engagement</i> nya.
5.	Inggira, C. K., et al.	2021	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening	<i>Structural Equation Modeling - Partial Least Square (SEM-PLS)</i> Hasil penelitian yakni budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja, kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, budaya organisasi terhadap kinerja melalui motivasi memiliki pengaruh tidak signifikan, dan motivasi memediasi hubungan kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan secara tidak signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia, A. A. S. R. C., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS Dharma Kerti. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(6).
- Agusinta, L., Pahrudin, C., & Wildan, W. (2017). Budaya perusahaan dan kinerja karyawan transportasi udara. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik (JMTRANSLOG)*, 4(2). <https://doi.org/10.54324/j.mtl.v4i2.97>
- Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Pt Aquavue Vision International. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(2).
- Anindya, L., & Irhandayaningsih, A. (2021). Penerapan Komponen Human Capital dalam Teori Andrew Mayo (Studi Kasus: Perpustakaan Daerah Kabupaten Purbalingga). *Anuva: Jurnal Kajian Budaya, Perpustakaan, Dan Informasi*, 5(2). <https://doi.org/10.14710/anuva.5.2.237-250>
- Anisa, N. P., Cahyani, E., & Juwita, Z. (2023). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Perencanaan Sumber Daya Manusia. ... *Jurnal Ilmu Manajemen* ..., 1(2).
- Arifin, A., Magito, M., Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 1(01). <https://doi.org/10.59422/global.v1i01.130>
- Bahri, S. moh. (2018). Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasikan terhadap kinerja dosen. In *Jakad Media Publishing*.

- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Syncrum Logistics. *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1).
- Fauzi, I. M., Iskandar, Y., & Lestari, M. N. (2023). Pengaruh pelayanan website inlislite terhadap kepuasan pelanggan (Suatu Studi pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten *Business Management and ...*, 3.
- Februri, R. W., & Dasep, S. (2019). *Analisis faktor faktor yang berhubungan dengan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan sim online di satlantas kota bukittinggi*.
- Fitriani. (2019). Etika dan hukum implementasi sistem informasi manajemen serta dampak terhadap masalah sosial dan budaya organisasi. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1). <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v5i1.77>
- Galib, M., & Hidayat, M. (2018). *Analisis kinerja perusahaan dengan menggunakan pendekatan balanced scorecard pada pt. Bosowa propertindo*. Vol. 2. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko>
- Hair, J., & Alamer, A. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3). <https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027>
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) - Joseph F. Hair, Jr., G. Tomas M. Hult, Christian Ringle, Marko Sarstedt. In *Sage*.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. In *European Business Review* (Vol. 31, Issue 1). <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hamid, R. S. (2019). Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis. In *PT Inkubator Penulis Indonesia* (Vol. 11, Issue 1).

- Haryono, S. (2016). Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS LISREL Smart PLS. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*.
- 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*, 43(1). <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., Minkov, M., & Côté, J.-Y. (2010). Cultures et organisations: nos programmations mentales. In *Pearson Education*.
- Kasmawati, Y. (2017). Human Capital dan Kinerja Karyawan (Suatu Tinjauan Teoritis). *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(4). <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i4.1781>
- Kock, N. (2016). Hypothesis testing with confidence intervals and P values in PLS-SEM. In *International Journal of e-Collaboration* (Vol. 12, Issue 3). <https://doi.org/10.4018/IJeC.2016070101>
- Mayo, A. (2000). The role of employee development in the growth of intellectual capital. *Personnel Review*, 29(4). <https://doi.org/10.1108/00483480010296311>
- Nasir Rachman, A., & Baptista Halik, J. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Kesesuaian Peran Terhadap Kinerja Awak Kapal MV.Mutawa.103 Di Abu Dhabi. *EKOMA : Jurnal Ekonomi*, 4(1).
- Nurhazizal, M., Yesi, M. B., & Azwir, N. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pemerintah Desa: Good Governance Sebagai Pemediasi. *Jurnal Akutansi*, 8(1).
- Palinoan, A., Mangnggenre, S., & Pandjalangi, N. (2024). Analisis kinerja perusahaan pt. X dengan metode Performance Prism. *Arika*, 18(01).
- Paramarta, V., Delvita, D., Yanti, R., Udayana, D., Pertiwi, A. S., & Saepudin, A. (2023). Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(3).
- Paramita, E., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance and Job

- Satisfaction as a Moderating Variable at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7.
- Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). *PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3), LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWA*.
- Prasetya, W. (2021). Analisis Hubungan Budaya Perusahaan, kualitas Layanan dan Citra Perusahaan. *Jurnal METRIS*, 22(01).
<https://doi.org/10.25170/metriss.v22i01.2666>
- Purwanto, A., & Sudargini, Y. (2021). Partial Least Squares Structural Squation Modeling (PLS-SEM) Analysis for Social and Management Research : A Literature Review. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(4).
- Putra, A. T., Katili, P. B., & Anggraeni, S. K. (2015). *Pengaruh Human Capital terhadap Corporate Performance (Studi Kasus: Departemen Statistik BANK INDONESIA)*.
- Rusdiana, A. (2018). *Orasi Ilmiah Pengembangan Human Capital Pendidikan Kosmopolitan*.
- Sabrina, V. A., Utami, D., & Fuad, S. H. (2023). *Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan*.
- Saputra, F., Gustari, I., & Sihite, M. (2023). Pengaruh Budaya Perusahaan, Pendidikan Pelatihan Dan Ethos Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial (Embiss)*, 3(3).
- Satria, H., Eri Barlian, & Heldi. (2023). Pengelolaan Kota Kreatif Berbasis Lingkungan Berkelanjutan di Kota Padang Melalui Analisis PLS-SEM dengan STATA. *Journal of Social and Policy Issues*. <https://doi.org/10.58835/jspi.v3i2.158>
- Schein, E. (2019). Organizational Culture and Leadership Organizational Culture and Leadership. *Culture, Idd*.

- Sidik, P., & Denok, S. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Universitas Nusantara PGRI Kediri* (Vol. 01).
- Simbolon, F. (2015). Perbandingan Sistem Pengukuran Kinerja Perusahaan. *Binus Business Review*, 6(1). <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.991>
- Sitorus, W. E., & Siregar, O. M. (2024). Pengaruh Human Capital Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(9), 740–749. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11183504>
- Sudibyo, Y. A. (2017). PENGARUH HUMAN CAPITAL TERHADAP KINERJA AUDITOR (STUDI EMPIRIS PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI JAKARTA). *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi*, 14(2). <https://doi.org/10.25105/mraai.v14i2.2054>
- Sukoco, I., & Prameswari, D. (2017). Pendekatan Human Capital untuk Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang Lebih Produktif. *Jurnal AdBispreneur*, 2(1).
- Sundari, S., & Uripi, C. R. (2021). Kapabilitas Membangun Jaringan dengan Pemasok untuk Meningkatkan Kinerja Operasional Pada Toko Aksesoris Telepon Genggam Di Kabupaten Banyumas. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1). <https://doi.org/10.33087/eksis.v12i1.239>
- Wibowo, S. E. F., MM, M. S., Utomo, C. W., SE, M. M., & Nurul Aisah, S.E., M. M. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. *UNISRI Press Surakarta*.
- William, J., & Sanjaya, R. (2017). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PERUSAHAAN PADA PERUSAHAAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA. *JURNAL BISNIS DAN AKUNTANSI*, 19(1a).
- Wiratama, R. A. A., Widyani, A. A. dwi, & Saraswati, N. P. A. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung. *Jurnal Emas*, 3(8).
- Wulandari, T., & Ratnawati, I. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan Kantor Cabang Utama Bank Jateng).

DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT, 8(4), 43–57. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>

Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2). <https://doi.org/10.33592/perspektif.v3i2.1540>

Yuniarsih, N., Rohmalia, Y., Saleh, A. R., Nijomi, S. R., Septianti, A., & Farida, A. N. (2022). Penerapan Human Capital Manajemen dalam Meningkatkan Kualitas SDM Terhadap Kinerja Perusahaan. *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, 2(2). <https://doi.org/10.32832/djip-uika.v2i2.5880>

Zuhdi, z., suharjo, b., & sumarno, h. (2016). Perbandingan pendugaan parameter koefisien struktural model melalui sem dan pls-sem. *Journal of Mathematics and Its Applications*, 15(2). <https://doi.org/10.29244/jmap.15.2.11-22>

