



Analisis Modal Manusia Pada Karyawan Perum Bulog Divre Jabar

Sari Usih Natari¹

Universitas Padjadjaran

Nurul Mardhiah Sitio

Universitas Padjadjaran

Jl. Ir. Soekarno Km. 21 Jatinangor Sumedang - Jawa Barat

Korespondensi penulis: sari@unpad.ac.id

Abstract. *Perum Bulog Divre Jabar is a state-owned public company which operates in the food logistics sector. As a company that continues to carry out public duties from the government, the need for employees who have high levels of competence as human resources is highly expected, considering the company's roles and responsibilities. To realize this, a human resource concept based on human capital is needed. The aim of this research is to find out the general picture of human capital and determine the influence of human capital on employees of Perum Bulog Divre Jabar either partially or simultaneously. The research method used is a descriptive and verification method using path analysis and the t-test difference test for partial testing and the F-test difference test for simultaneous testing. The data collection technique used a questionnaire distributed to 66 respondents, employees of Perum Bulog Divre Jabar. The results of this research show that human capital is in a fairly high category. The results of the path analysis show that human capital has a significant positive effect on employees of Perum Bulog Divre Jabar.*

Keywords: *Human Resources, Employees of Perum Bulog Divre Jabar*

Abstrak. Perum Bulog Divre Jabar merupakan perusahaan publik milik negara yang bergerak di bidang logistik pangan. Sebagai perusahaan yang tetap menjalankan tugas-tugas publik dari pemerintah, maka diperlukannya pegawai yang memiliki kompetensi sebagai sumber daya manusia yang tinggi sangat diharapkan, mengingat peran dan tanggung jawab perusahaan. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan konsep sumber daya manusia yang berbasis pada human capital. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran umum human capital dan mengetahui pengaruh human capital terhadap pegawai Perum Bulog Divre Jabar baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan analisis jalur dan uji beda uji t untuk pengujian parsial dan uji beda uji F untuk pengujian simultan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 66 responden pegawai Perum Bulog Divre Jabar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa human capital berada pada kategori cukup tinggi. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa human capital berpengaruh positif signifikan terhadap karyawan Perum Bulog Divre Jabar.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Pegawai Perum Bulog Divre Jabar

LATAR BELAKANG

Untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang dinamis ini, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten, yaitu pekerja berbasis pengetahuan yang menguasai lebih dari satu keterampilan (multiskill labor). Dalam kondisi ini, perlu dilakukan pengelolaan aset intelektual dan komitmen organisasi guna meningkatkan daya saing perusahaan.

Modal manusia memiliki peran paling penting akhir-akhir ini, namun Perum Bulog belum mampu mengimplementasikan konsep tersebut karena kurangnya instrumen perusahaan dalam mewujudkannya. Manusia sebagai human capital tercermin dalam bentuk pengetahuan, ide (ide), kreativitas, keterampilan, dan produktivitas kerja. Diantaranya dapat dilihat dari pendidikan formal, pendidikan informal, pengalaman kerja dan kesehatan. Berikut dibawah ini tabel jenjang karir berdasarkan pendidikan terakhir dan jabatan pegawai Bulog Divre Regional Jawa Barat.

Tabel 2. Pendidikan Terakhir Pegawai Bulog Divre Regional Jawa Barat Tahun 2017

No.	Pendidikan	Jumlah (%)	Posisi
1	S2	10.29	Kepala Divisi/Manajer/Staf
2	S1	29.41	Manajer / Supervisor / Staf
3	D3	14.7	Staf
4	SMA	45.48	Staf operasional

Sumber: Bagian Sumber Daya Manusia & Hukum Bulog Divre Jabar

Berdasarkan tabel di atas juga terlihat persentase pegawai tertinggi berdasarkan pendidikan terakhir yaitu lulusan S1 (29,41%) dan SMA (45,48%). Hal ini membuktikan bahwa kualifikasi sumber daya manusia dalam hal pendidikan di Perum Bulog Divre Daerah Jawa Barat masih rendah, terbukti masih banyak lulusan SMA yang dapat diterima bekerja di Perum Bulog Divre Daerah Jawa Barat.

Seperti yang telah dijelaskan diatas, maka dapat dilakukan penelitian terhadap pengelolaan human capital yang terjadi pada Perum Bulog Divre Jabar, sehingga peneliti dapat melihat pengaruh human capital terhadap pegawai Perum Bulog Jabar. Untuk itu peneliti tertarik mengambil judul “Pengaruh Human Capital Terhadap Pegawai Perum Bulog Divre Jabar”. Penelitian ini dilakukan untuk mengungkap dan memberikan solusi terhadap fenomena permasalahan yang terjadi di Perum Bulog Divre Jabar yang menjadi objek penelitian.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan bahwa maksud peneliti melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut; (1) Bagaimana sumber daya manusia pegawai Perum

Bulog Divre Jabar, (2) Bagaimana pengaruh human capital terhadap pegawai Perum Bulog Divre Jabar.

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui gambaran tentang sumber daya manusia pegawai Bulog Divisi Regional Jawa Barat. Serta mengetahui pengaruh human capital pegawai Perum Bulog Divre Jabar. Hasil penelitian ini diharapkan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dengan mengurai permasalahan yang ada pada objek penelitian ini. Dan untuk dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas topik ini lebih detail.

KAJIAN TEORITIS

Sumber Daya Manusia

Menurut Schermerhon (2013), modal manusia dapat diartikan sebagai nilai ekonomi sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan, pengetahuan, ide, inovasi, energi dan komitmennya. Modal manusia mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan dalam menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang di perusahaan, yang akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya. *Modal manusia* memiliki lima komponen yaitu kemampuan individu, motivasi individu, kepemimpinan, iklim organisasi dan efektivitas kelompok kerja (Mayo, 2009). Masing-masing komponen mempunyai peran yang berbeda-beda dalam menciptakan sumber daya manusia perusahaan yang pada akhirnya menentukan nilai suatu perusahaan.

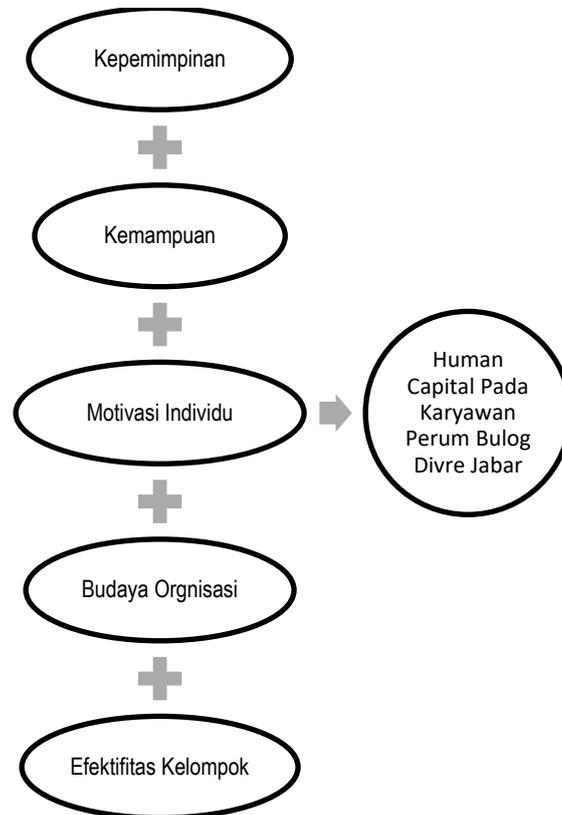
Penelitian – Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang menjadi rujukan adalah penelitian yang dilakukan oleh (Kadiyono, Annisa Lestari: 2012) dengan judul Pengaruh Human Capital Terhadap Perilaku Organisasi Positif Melalui Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediator (Studi Empiris Pada Divisi Pegawai Pemasaran Pada Divisi Badan Usaha Milik Negara) Pelayanan Regional Jawa Barat), (Cruz, Salvador De Jesus Da: 2011) dengan judul Dampak Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi, (Muliawaty, Dwiyan: 2011) dengan judul Pengaruh Keterlibatan Karyawan Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Niat Berhenti (Studi Kasus: Karyawan Tetap PT Dahana (Persero), dan penelitian yang dilakukan oleh (Fadjriansyah, Irsal:2017) dengan judul Pengaruh Employee Engagement Dan Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi Dan Dampaknya Terhadap Organizational Citizenship Behavior PT Telekomunikasi Indonesia Tbk.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa human capital berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan keterikatan karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1. Tingginya sumber daya manusia pada Bulog Divre Daerah Jawa Barat termasuk tinggi

H2. Modal manusia berpengaruh positif terhadap pegawai Perum Bulog Jabar.



Gambar 2. Paradigma Penelitian

METODE PENELITIAN

Metode yang Digunakan

Penelitian ini bersifat kuantitatif karena bertujuan untuk menguji suatu populasi atau sampel dari suatu populasi tertentu dengan data yang dikumpulkan melalui instrumen penelitian untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan verifikatif. Metode deskriptif kemudian diterapkan dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang dikumpulkan. Sedangkan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan, dalam penelitian ini dilakukan pendekatan melalui metode verifikatif. Survei dalam penelitian ini merupakan kuesioner terstruktur yang diberikan kepada responden yang dirancang untuk memperoleh informasi.

Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Perum Bulog Divre Jabar Bandung. Besar sampel dalam penelitian ini adalah sensus sebanyak 66 orang pegawai yang terdiri dari Asisten (6 orang), Operasional (10 orang), Pengadaan (6 orang), Komersial (9 orang), Administrasi (23 orang), SPI (10 orang). orang), anak perusahaan (1 orang) dan Jastasma (1 orang). Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah Probability Random Sampling yang artinya setiap unsur dalam populasi mempunyai kemungkinan untuk ditetapkan sebagai sampel.

Operasionalisasi Variabel

Di bagian kuesioner, item untuk mengukur dimensi variabel yang akan diteliti disesuaikan dengan penelitian sebelumnya. Mayo (2009) untuk variabel human capital (kepemimpinan, kemampuan, motivasi individu, budaya organisasi dan efektivitas kelompok). Jumlah item pernyataan dalam kuesioner adalah 38 item dan diukur menggunakan skala Likert 1–5.

Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas merupakan suatu cara untuk menguji sejauh mana item kuesioner yang digunakan dalam pendekatan penelitian valid atau tidak. Artinya validitas adalah derajat keakuratan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas menunjukkan seberapa nyata suatu tes mengukur apa yang seharusnya diukur. Alat uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi product moment Pearson dengan bantuan software SPSS 20 dengan kriteria penerimaan jika r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0.349 (pada sig 0.05; $n = 121$; $df = n-2-1 = 121-2-1 = 118$) maka item pertanyaan tersebut dianggap valid. Hasil pengujian validitas seluruh variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	No	Korelasi (hitungan)	Skor Membatasi (r tabel)	Informasi
Sumber Daya Manusia (X)	1	0,736	0,3	Sah
	2	0,439	0,3	Sah
	3	0,449	0,3	Sah
	4	0,691	0,3	Sah
	5	0,509	0,3	Sah
	6	0,428	0,3	Sah

	7	0,656	0,3	Sah
	8	0,470	0,3	Sah
	9	0,430	0,3	Sah
	10	0,420	0,3	Sah
	11	0,576	0,3	Sah
	12	0,603	0,3	Sah
	13	0,608	0,3	Sah
	14	0,573	0,3	Sah
	15	0,540	0,3	Sah
	16	0,586	0,3	Sah
	17	0,564	0,3	Sah
	18	0,633	0,3	Sah
	19	0,604	0,3	Sah
	20	0,578	0,3	Sah
	21	0,618	0,3	Sah
	22	0,551	0,3	Sah
	23	0,552	0,3	Sah
	24	0,465	0,3	Sah
	25	0,366	0,3	Sah
	26	0,531	0,3	Sah
	27	0,338	0,3	Sah
	28	0,560	0,3	Sah
	29	0,627	0,3	Sah
	30	0,559	0,3	Sah
	31	0,602	0,3	Sah
	32	0,647	0,3	Sah
	33	0,398	0,3	Sah
	34	0,676	0,3	Sah
	35	0,371	0,3	Sah
	36	0,579	0,3	Sah
	37	0,407	0,3	Sah
	38	0,516	0,3	Sah

Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Cronbach’s Alpha Coefisien dengan bantuan software SPSS 20. Syarat minimal yang dianggap memenuhi syarat adalah apabila koefisien Cronbach’s alpha (koefisien reliabilitas) lebih besar dari (\geq) 0,7. Apabila koefisien yang diperoleh kurang dari 0,7 maka instrumen penelitian dinyatakan tidak reliabel. Pada Tabel 2 dibawah ini merupakan hasil pengujian reliabilitas ketiga variabel penelitian ini:

Tabel 5. Hasil Pengujian Keandalan

Variabel	Koefisien Alpha Cronbach	Kriteria	Informasi
Modal manusia	0,934	0,7	Dapat diandalkan

Uji normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dengan data yang berdistribusi normal yang mempunyai mean dan deviasi standar yang sama dengan data kita (Sarjono & Julianita, 2011). Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan software SPSS 20. Konsep dasar uji normalitas Kolmogorov-Smirnov adalah membandingkan sebaran data (yang akan diuji normalitasnya) dengan sebaran normal baku. Penerapan uji Kolmogorov-Smirnov adalah jika signifikansi < 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data standar normal berarti data tersebut tidak normal. Jika signifikansi > 0.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

		Modal manusia (X)
N		66
Parameter Normala, b	Berarti	100,5894
	Std. Deviasi	19.06205
Perbedaan Paling Ekstrim	Mutlak	.089
	Positif	.089
	Negatif	-.040
Kolmogorov-Smirnov Z		.720
Asymp. tanda tangan. (2-ekor)		.677

Analisis Deskriptif

Untuk mengetahui kondisi variabel-variabel dalam penelitian ini, penulis menganalisis data secara deskriptif variabel human capital pegawai Perum Bulog Divre Jabar, berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan peneliti. Tahap analisis dilakukan dengan mendeskripsikan makna skor dari frekuensi dan persentase yang diperoleh dalam bentuk kalimat sehingga diperoleh

suatu kesimpulan. Malhotra (2009) menyatakan bahwa skala ordinal yang digunakan dalam penelitian dapat digunakan untuk analisis deskriptif dengan cara menjumlahkan skor yang diperoleh dan menghitung persentase skor tersebut untuk melihat proporsi jawaban responden.

Uji hipotesis

Uji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan uji t (secara parsial) dan uji F (simultan). Dimana analisis yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis). Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

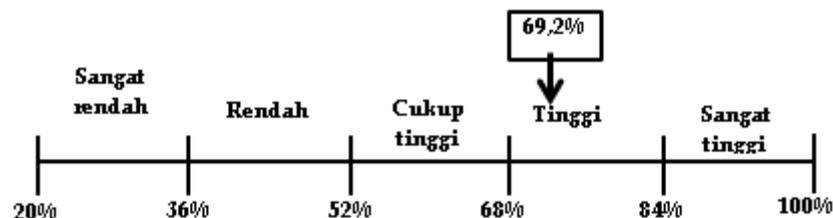
1. Uji T (sebagian)
 - a. Tingkattingkat signifikan 0,05 ($\alpha = 5\%$).
 - b. Ho diterima jika: $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $Sig. > 0,05$
 - c. Ho ditolak apabila : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. \leq 0,05$
2. Uji F (bersamaan)
 - a. Tingkattingkat signifikan 0,05 ($\alpha = 5\%$).
 - b. Ho diterima jika: $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $Sig. > 0,05$
 - c. Ho ditolak jika : $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. \leq 0,05$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil responden diperoleh data yang menunjukkan bahwa usia responden didominasi oleh laki-laki (65,2%). Kemudian mayoritas responden berusia 31-40 tahun (31,8%), tingkat pendidikan didominasi lulusan S1 (37,9%), dan masa kerja didominasi 2-5 tahun (42,4%).

Analisis Deskriptif

Tanggapan responden mengenai beban kerja karyawan PT Nexwave Bandung adalah sebagai berikut:



Gambar 3. Gambaran Kontinum Variabel Sumber Daya Manusia

Pengaruh Sumber Daya Manusia

Dalam penelitian ini, sebelum melakukan analisis jalur digunakan untuk melihat pengaruhnya *Sumber Daya Manusia* Terhadap komitmen organisasi perlu diketahui terlebih dahulu hubungan antar variabel dalam bentuk korelasi. Perhitungan korelasi dilakukan

dengan bantuan SPSS 20. Nilai koefisien jalur dilihat pada nilai Pearson Correlation pada tabel hasil perhitungan SPSS 20. Berikut tabel nilai koefisien korelasi antar variabel eksogen, koefisien jalur dan pengaruh variabel lain yang diperoleh dari pengolahan SPSS 20:

Tabel 6. Hasil Koefisien Pengaruh X terhadap Y Koefisien Koelasi

		Sumber daya manusia (X1)
	Korelasi Pearson	1
Sumber daya manusia (X1)	tanda tangan. (2-ekor)	
	N	66

** . Korelasinya signifikan pada tingkat 0,01 (2-tailed).

Pada tabel 6 diatas terlihat hubungan antara Human Capital (X1) dengan Komitmen Organisasi (Y) ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,764. Sedangkan Employee Engagement (X2) dengan Komitmen Organisasi (Y) ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,561. Hubungan antara Human Capital (X1) dengan Komitmen Organisasi (Y) dan Employee Engagement (X2) dengan Komitmen Organisasi (Y) masuk dalam kategori kuat.

Analisis Jalur

Analisis jalur dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel eksogen yang terdiri dari dua variabel yaitu human capital (X1) dan Employee Engagement (X2) terhadap satu variabel endogen yaitu komitmen organisasi (Y). Nilai koefisien jalur dilihat pada nilai beta koefisien terstandarisasi pada tabel hasil perhitungan SPSS 20.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan mengenai pengaruh human capital terhadap pegawai Bulog Divisi Regional Jawa Barat, penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Berdasarkan tanggapan responden secara keseluruhan, secara deskriptif Human capital pegawai Perum Bulog Divre Daerah Jawa Barat secara keseluruhan berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini memerlukan peningkatan jumlah pegawai yang berpengetahuan rendah karena pendidikan terakhir yang minim. Serta tuntutan kompensasi non-finansial yang belum mendapat perhatian, seperti pengembangan karir, jaminan sosial dan promosi jabatan masih sulit. Secara deskriptif mengenai tanggapan responden secara keseluruhan mengenai (2) *Modal manusi* berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Human Capital yang dimiliki karyawan maka semakin

tinggi pula tingkat komitmen organisasi yang dimilikinya. Dampak positif yang diberikan dapat membuat karyawan memberikan kontribusi yang lebih baik dan menghabiskan karirnya di perusahaan.

Saran

Program Human Capital sebaiknya dilaksanakan oleh Perum Bulog Divre Jabar secara bertahap dan rutin sepanjang tahun, artinya tidak hanya bersifat insidental. Terutama sistem job desk yang terstruktur dengan baik dan disiplin kehadiran berupa sanksi guna mengurangi budaya santai kerja yang ada di perusahaan. Selain itu, kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan kemampuan pegawai baik dengan memberikan pelatihan atau beasiswa pendidikan tinggi sebagai bentuk apresiasi terhadap pegawai yang berprestasi.

DAFTAR REFERENSI

- Aaker, D. 2004. Riset Pemasaran. Jersey Baru: John Wiley & Sons.
- Allen, NJ & Meyer, J. P, 2007. Pengukuran dan Antecedent Komitmen Afektif, Keberlanjutan dan Normatif terhadap Organisasi. *Jurnal Psikologi Kerja* No. 63 halaman 1-18
- Aon Hewitt. 2015. Tren Keterlibatan Karyawan Global Tahun 2015: mewujudkan keterlibatan. AON Hewitt.
- Arikan, C., Kirci, S., & Zengin, S. 2016. Pengaruh Struktur Organisasi Pada Perusahaan Outsourcing Terhadap Kinerja Operasional: Suatu Praktek Di Sektor Logistik. *Jurnal Internasional Seni & Sains* 8.4, 263-272.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian: Pendekatan Praktis*. (Edisi revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Bakker, AB, & Bal, PM 2010. Keterlibatan dan kinerja kerja mingguan: Sebuah studi di kalangan guru pemula. *Jurnal Psikologi Kerja dan Organisasi*, 83, 189-206.
- Bamford, CG, & Munday, S. 2002. *Pasar*. Portsmouth: Heinemann.
- Bennett, M. (2013). *Konsep dasar komunikasi antarbudaya: Paradigma, prinsip, & praktik*. Boston: Pers Antarbudaya.
- Bowen, JT, & Leinbach, TR 2006. Keunggulan Kompetitif dalam Jaringan Produksi Global: Layanan Pengangkutan Udara dan Industri Elektronik di Asia Tenggara. *Geografi Ekonomi*, 147-166.
- Bushra, Fatima., Usman Ahmad., Naveed Asvir. 2011. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasi di Sektor Perbankan Lahore Pakistan". *Jurnal Internasional Internasional Ilmu Bisnis dan Sosial*, Volume 2 No.18.hlm.261-267.
- Cecep Hidayat. 2013. Analisis Model Pengukuran Human Capital Dalam Organisasi. *Tinjauan Bisnis Binus*. Jilid 4: 879-885.
- Choopani, D., & Ehtesham, A. 2016. Pengaruh komponen modal intelektual terhadap kinerja keuangan perusahaan di industri makanan. *Jurnal Penelitian Sains Saat Ini*, 431-439.

- Delio Castaneda. 2013. Nilai Pengukuran Sumber Daya Manusia Dalam Intellectual Capital Dan Knowledge Sharing. *Jurnal Elektronik Manajemen Pengetahuan*. Jil. 11: 3.
- Dieterle, DA 2017. *Ekonomi: Ensiklopedia Definitif dari Teori ke Praktek* [4 volume]. California: ABC-CLIO.
- Drucker, PF 2010. *Praktek Manajemen*. New York: Harper Collins.
- Dwivedi, A. 2016. *Solusi Inovatif untuk Penerapan Rantai Pasokan Global di Pasar Berkembang*. Delhi: IGI Global.
- Ferdinand, A. 2014. *Pedoman Penelitian Penulisan Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen: Edisi ke-5* Semarang: Diponegoro University Press.
- Fitz-enz, Jac. 2013. *Analisis Sumber Daya Manusia: Cara Memanfaatkan Potensi Aset Terbesar Organisasi Anda*. AS: Asosiasi Manajemen Amerika Amacom.
- Gailord, A., & Hart, PK 1961. *Hutang Uang dan Kegiatan Ekonomi*. New Jersey: Prentice-Hall.
- George JM, dan GR Jones. 2003. *Memahami dan Mengelola Perilaku Organisasi*. New Jersey: Dewan Prentice.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM. SPSS 19*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J. & Baron, RA 2003. *Perilaku Dalam Organisasi Memahami Dan Mengelola Sisi Manusia Dalam Pekerjaan*. New Jersey: Prentice-Hall Internasional.
- Kashfi, N., Jahangirfard, M., & Monfared, JH 2015. *Investigasi Pengaruh Perencanaan Strategis Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Karyawan (Studi Kasus: Mellat Bank)*. *Jurnal Penelitian Sains Saat Ini*, 71-82.
- Katinka, B., & Koopman, P. 2003. *Pendahuluan: kepercayaan dalam organisasi*.
- Kotler, P., & Keller, KL, 2012. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Indeks Grup PT Gramedia.
- Kountur, R. 2003. *Metode Penelitian Penulisan Skripsi dan Tesis*, Jakarta: PPM.
- Kreitner, Robert dan Kinicki. 2010. *Perilaku Organisasi: Konsep Utama, Keterampilan, dan Praktik Terbaik*. Edisi ke-4. Boston: McGraw-Hill.
- Kuncoro, S. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pegawai Administrasi Di Surabaya*. Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya, Indonesia
- Li, Z., Chuanfu, C., & Xiang, Z. 2013. *Kajian Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Perkembangan Industri Eksploitasi Nilai Tambah Informasi Sektor Publik pada Model Diamond*. *Jurnal Sains Terapan*, 1339-1345.
- Lockwood, NR 2007. *Memanfaatkan Keterlibatan Karyawan untuk Keunggulan Kompetitif: Peran Strategis SDM*, SHRM Research Quarterly.
- Lu, X. 2010. *Etika Bisnis dan Teori Kapital Karl Marx – Refleksi Pemanfaatan Modal untuk Mengembangkan Ekonomi Pasar Sosialis Tiongkok*. *Jurnal Etika Bisnis*, 95-111.
- Marciano. 2010. *Budaya Employee Engagement dengan Prinsip Respek*. New York: Mc Graw Hill.
- Mayo, A. 2009. *“Sumber Daya Manusia Atau Human Capital?”*. Penerbitan Gower.

- Maholtra, NK 2004. Riset Pemasaran: Sebuah Orientasi Terapan. New Jersey: Dewan Prentice.
- Malhotra, NK, 2009, Riset Pemasaran, Edisi Keempat, Volume 1, PT Index, Jakarta
- Majeed, S. 2011. Dampak Keunggulan Kompetitif Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eropa*, 191-196.
- Melly Margaretha dan Susanti Saragih, 2008, Employee Engagement: Upaya Meningkatkan Kinerja Organisasi, *Jurnal: Musyawarah Nasional ke-2 UKWMS*, Surabaya, 6 September 2008.
- Miner, JB 2015. Perilaku Organisasi: Teori Penting Motivasi Dan Kepemimpinan. London dan New York: Routledge.
- Moon, H.-C., & Lee, D. 2004. Daya Saing Perusahaan Multinasional: Studi Kasus Samsung Electronics dan Sony. *Jurnal Studi Internasional dan Area 11.1*, 1-21.
- Morgan, N., Kaleka, A., & Katsikeas, C. 2004. Antecedent Kinerja Usaha Ekspor: Model Teoritis dan Penilaian Empiris. *Jurnal Pemasaran*, 90-108.
- Nazim, AU, Ray, MV, & Robert, FJ 1996. Strategi operasi dan kinerja organisasi: studi empiris. *Jurnal Internasional Manajemen Operasi & Produksi*, 41-53.
- Neuman, M. 2014. Lamanya munculnya keadaan darurat infrastruktur. *Tinjauan Perencanaan Kota*, 795-806.
- North, MJ, & Macal, CM 2007. Mengelola Kompleksitas Bisnis: Menemukan Solusi Strategis dengan Pemodelan dan Simulasi Berbasis Agen. Oxford: Pers Universitas Oxford.
- Ping, H., Murman, SK dan Perdue, RR 2013. Komitmen manajemen dan kualitas layanan yang dirasakan karyawan: Peran mediasi komitmen afektif. *Jurnal Manajemen Terapan dan Kewirausahaan*, Vol 17, No 3, hlm.79-97.
- Ployhart, RE dan TP Moliterno. 2011. Kemunculan Sumber Daya Manusia: A Multilevel Model *Academy of Management Review*, 36: 127.
- Raduan. 2009. Manajemen, Teori Manajemen Strategis dan Kaitannya dengan Keunggulan Kompetitif Organisasi dari Pandangan Berbasis Sumber Daya. *Jurnal Ilmu Sosial Eropa*, 402-417.
- Ridwan. 2007. Skala Pengukuran Variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan & Kuncoro, A. 2013. Cara penggunaan dan penggunaan Path Analysis. Bandung: Alfabeta.
- Riyanto, B. 2013. Dasar-Dasar Pembelajaran Korporat Edisi 4. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, SP & Judge, TA 2013. Perilaku Organisasi (Edisi ke-15), AS: Pearson International Edition, Prentice –Hall.
- Sarjono, Haryadi dan Winda Julianita. 2011. SPSS vs LISREL: Suatu Pengantar, Penerapannya dalam Penelitian. Salemba Empat, Jakarta.
- Sawarjuwono, T., dan AP Kadir. 2003. “Modal Intelektual: Perlakuan, Pengukuran dan Pelaporan”, *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* Vol.5, No.1, Mei: 35-57.
- Schermerhorn. 2013. Manajemen. edisi ke-12. John Wiley & Sons, Inc., AMERIKA SERIKAT.

- Sharabati, AA, SN Jawad dan Bontis. 2010. Modal Intelektual dan Kinerja Bisnis di Sektor Farmasi JORDAN. *Keputusan Manajemen Jurnal*. (48) 1: 105-131.
- Shpall, S. 2014. *Komitmen Moral Dan Rasional. Filsafat Dan Penelitian Fenomenal*. Jil. LXXXVIII: 1.
- Smit, A. 2010. Keunggulan kompetitif suatu negara: apakah Porter's Diamond Framework merupakan teori baru yang menjelaskan daya saing internasional suatu negara? *Tinjauan Bisnis Afrika Selatan*, 105-130.
- Smit, A. 2010. Keunggulan kompetitif suatu negara: apakah kerangka berlian Porter: sebuah teori baru yang menjelaskan daya saing internasional suatu negara? *Rev Bus Afrika Selatan*, 105-130.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sun, H., Fan, Z., Zhou, Y., & Shi, Y. 2010. Penelitian empiris tentang faktor daya saing: Analisis industri real estate di Beijing dan Tianjin. *Teknik, Konstruksi dan Manajemen Arsitektur* 17.3, 240-251.
- Thomas, H., Smith, RR dan Diez, F. 2013. *Modal manusia dan strategi bisnis global*. New York: Pers Universitas Cambridge.
- Tidd, J., & Bessant, J. 2009. *Mengelola Inovasi: Mengintegrasikan Perubahan Teknologi, Pasar dan Organisasi*. Jersey Baru: Wiley.
- Vu, H., & Pham, L. 2016. Pendekatan dinamis untuk menilai daya saing internasional industri garmen dan tekstil Vietnam. *SpringerPlus*, 4.
- Wati, E. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Hubungan Partisipasi Anggaran Dengan Kinerja Pemerintah Daerah. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*.
- Warkentin, M. 2014. *Tren dan Penelitian Ilmu Keputusan: Makalah Terbaik dari Konferensi Tahunan 2014*. Jersey Baru: FT Press.
- Wright, C., Moliterno. 2013. Sumber Daya Manusia Strategis: Melewati Kesenjangan Besar. *Jurnal Manajemen*. 20 (10): 1–18 doi: 10.1177 / 014920-6313518437.
- Yana Aisyah dan Jaka Isgiyarta. 2014. “Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kualitas Auditor Pada Kantor Inspeksi Bank BRI Semarang”, *Jurnal Akuntansi Diponegoro*, Vol. 3: 1-10.
- Zhang, P., & London, K. 2013. Menuju model daya saing industri berkelanjutan yang terinternasionalisasi. *Tinjauan Daya Saing* 23.2, 95-113.
- Zimmerer, T., & Scarborough, NM 2008. *Kewirausahaan dan Manajemen Usaha Kecil*. Jakarta: Salemba Empat.