

Pengaruh *Human Capital Readiness* Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Transmisi Makassar

The Effect Of Human Capital Readiness On Employee Performance of PT. PLN (Persero) Transmission Implementation Unit Makassar

Aisyah Ummul Mukminin¹, Risma Niswaty², Muh Rizal S³, Andi Aslinda⁴,
Andi Muhammad Rivai⁵

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri
Makassar

Email: Aisyahummull@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Human Capital Readiness* Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Makassar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif jenis penelitian deskriptif asosiatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yaitu 58 karyawan. Data penelitian ini diperoleh dari hasil olah data menggunakan aplikasi SPSS 25 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, teknik analisis data deskriptif dan analisis inferensial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Human Capital Readiness* dan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Makassar memiliki pengaruh yang signifikan. Hal itu dibuktikan berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana dan uji koefisien korelasi sebesar 0,797 yang berarti bahwa hubungan antara *Human Capital Readiness* dengan Kinerja Karyawan adalah kuat. Koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,636 yang berarti bahwa pengaruh *Human Capital Readiness* terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Makassar memperoleh nilai sebesar 63,6% yang termasuk dalam interval kategori tinggi.

Kata Kunci: *Human Capital Readiness*, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aimed to find out how big The Effect of Human Capital Readiness on Employee Performance of PT. PLN (Persero) Transmission Implementation Unit Makassar. This research uses quantitative methods with associative descriptive research using data collection method through observation, questionnaires, and documentation. The sample used in this research was the entire population of 58 employees. The data of this research were obtained from the results of data were processed using the SPSS 25 application which consisted of validity and reliability test, descriptive data analysis techniques and inferential analysis. The results of this research indicated that the variables of Human Capital Readiness and Employee Performance of PT. PLN (Persero) Transmission Implementation Unit Makassar had a significant effect. This is evidenced by the results

of a simple linear regression test and a correlation coefficient test of 0,797 which means the relations between Human Capital Readiness with Employee Performance is strong. Coefficient of determination is 0,636 which means that effect of Human Capital Readiness on Employee Performance of PT. PLN (Persero) Transmission Implementation Unit Makassar obtained a score of 63,6% which is included in the high category interval.

Keywords: *Human Capital Readiness, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pengaruh globalisasi mengharuskan setiap individu untuk melakukan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam bentuk pembaharuan yang dapat bersaing dimanapun. Khususnya dalam dunia usaha, persaingan bisnis menjadi salah satu resiko utama yang harus dihadapi. Perusahaan dituntut untuk menyiapkan strategi-strategi yang nantinya akan diimplementasikan demi keberlangsungan usahanya. Salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan kinerja bisnis. Sebab, kinerja bisnis ini terkait dengan tujuan bisnis, pengelolaan sumber daya, dan kemampuan bersaing dengan faktor eksternal untuk mencapai keunggulan kompetitif. Pandangan berbasis sumber daya (*Resource Base View*) juga menjelaskan bahwa kinerja bisnis dan keunggulan kompetitif suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya unik perusahaan (Tjahjadi dkk., 2022). Ide dan inovasi harus terus dikembangkan dalam mempertahankan *value* atau nilai perusahaan di mata pesaing. Berbicara mengenai ide dan inovasi pasti tidak lepas dari kinerja sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Dewasa ini memang peranan teknologi sudah banyak menggantikan peranan sumber daya manusia (SDM). Namun, tetap saja peran sumber daya manusia masih dibutuhkan untuk menggerakkan teknologi yang dimiliki (Kasmir, 2018). Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan harus diimbangi dengan kapabilitas yang dimiliki oleh sumber daya manusia itu sendiri. Kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Di samping itu, hal yang tidak kalah pentingnya adalah setiap pekerjaan harus selalu diawasi agar tidak terjadi penyimpangan. Kemudian, pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan harus dinilai dan penilaian tersebut dapat dikaitkan dengan waktu dan hasil kerja dalam suatu periode.

Penilaian kinerja yang dapat mengoptimalkan kompetensi karyawan adalah penilaian yang efektif. Apabila penilaian kinerja tidak efektif maka akan banyak dampak negatif yang akan muncul seperti, keluhan karyawan, turunnya motivasi karyawan, hingga tingginya intensi *turnover* karyawan. (Evita dkk., 2017). Penilaian kinerja berbasis *human capital* merupakan hal yang tepat di zaman yang terus berkembang ini. *Human capital* adalah salah satu komponen utama modal intelektual (*intellectual capital*) yang dimiliki perusahaan. *Human capital* tidak memosisikan karyawan sebagai modal layaknya mesin, tetapi justru bisa membantu pengambilan keputusan serta memfokuskan pembangunan karyawan dalam rangka peningkatan mutu perusahaan (Sukoco dan Prameswari, 2017). Selama ini penilaian terhadap kinerja perusahaan lebih banyak menggunakan sumber daya yang bersifat fisik (*tangible asset*). Akan

tetapi, menurut Andrew Mayo (2000) menyatakan bahwa “mengukur kinerja perusahaan dari perspektif keuangan sangatlah akurat tetapi sebenarnya yang akan menjadi dasar penggerak nilai dari keuangan tersebut adalah sumber daya manusia (*human capital*) dengan segala pengetahuan, ide, dan inovasi yang dimilikinya”. Walaupun *human capital* dapat mendorong daya saing perusahaan, faktanya masih banyak sumber daya manusia dalam perusahaan yang kurang diperhatikan. Bahkan, banyak pemimpin perusahaan kurang menyadari bahwa keuntungan yang diperoleh perusahaan sebenarnya berasal dari *human capital*. Hal ini disebabkan karena aktivitas perusahaan lebih banyak dilihat dari perspektif keuntungan semata (Prasetya dkk., 2016). Menurut Handayani (2017) bahwa diperlukan kerangka kerja yang mampu untuk menyelaraskan strategi yang ada dan mengatasi kesulitan dalam meramalkan konsekuensi pada investasi aset berwujud manusia dengan cara jelas dan terukur. Dengan demikian, alat penilaian kinerja yang dapat mengukur atau menjadi standar terhadap kesiapan strategi yang berkaitan dengan aktivitas sumber daya manusia secara keseluruhan yaitu *Human Capital Readiness*. Sebagaimana yang dijelaskan Kaplan dan Norton (2004) bahwa *Human Capital Readiness* (HCR) adalah kerangka yang memungkinkan organisasi mengidentifikasi persyaratan *human capital* untuk eksekusi strategi, mengestimasi kesenjangan antar persyaratan *human capital*, dan kesiapan karyawan, serta membangun program untuk menutup kesenjangan antar kesenjangan dan kesiapan. Salah satu unit bagian perusahaan PT. PLN (Persero) adalah PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Makassar yang berdiri berdasarkan keputusan direksi Nomor 1789.P/DIR/2018 tanggal 19 Desember 2018. PT. PLN (Persero) yang sangat memperhatikan pelaksanaan proses HCR-OCR sebagai fasilitas pengembangan kinerja karyawan perusahaan yang tertulis pada surat PT. PLN (Persero) Kantor Pusat Nomor 0461/SDM.05.01/DIVHCMS/2016 tanggal 15 Maret 2016 (Bryllian dan Kisworo, 2021).

PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Makassar dituntut untuk selalu siaga dalam mempersiapkan segala hal secara matang dan terencana. Melihat pentingnya peran perusahaan tersebut maka tentu saja harus didukung dengan sumber daya manusia (SDM) yang berintelektual dan berkompeten dalam membantu mewujudkan visi misi perusahaan. Berdasarkan hasil observasi awal penelitian, sebelum *Human Capital Readiness* (HCR) pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Makassar diterapkan proses pengembangan sumber daya manusia (SDM) belum terkoordinir dengan baik. Kurangnya pendekatan manajemen perusahaan pusat PT. PLN (Persero) dengan karyawan unit-unit perusahaan dalam hal menentukan *soft skill* dan *hard skill* yang dibutuhkan karyawan. Selain itu, kesenjangan antar karyawan dalam perusahaan belum dapat teratasi dengan baik. Oleh sebab itu, visi dan misi perusahaan sulit tercapai secara maksimal. Namun, banyaknya pembaharuan di era globalisasi digital yang menuntut semua orang harus selektif sebelum mengikuti perkembangan yang ada. Oleh sebab itu, setiap pembaharuan harus dibarengi dengan bukti yang memperlihatkan kelebihan dari hal tersebut. Demikian, dengan menjelaskan pengaruh *Human Capital Readiness* secara signifikan dan tertulis memungkinkan dapat dijadikan sebagai tolak ukur atau cermin bagi perusahaan lain untuk mempertimbangkan baik buruknya penerapan

Human Capital Readiness (HCR) dalam perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Human Capital Readiness* Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Makassar”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Pendekatan yang data penelitiannya merupakan angka-angka dan analisis berupa statistik, yang hasilnya akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan analisa deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini variabel-variabel yang diteliti adalah pengaruh *Human Capital Readiness* terhadap Kinerja Karyawan yang merupakan penelitian deskriptif karena bertujuan membuat gambaran atau deskripsi terhadap fakta dan sifat suatu populasi dan sampel secara sistematis, secara faktual dan teliti. Menurut Sugiyono (2016) penelitian deskriptif adalah “penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen)”. Penelitian ini pada dasarnya akan mengkaji hipotesis dan mengadakan interpretasi tentang pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Adapun penelitian ini menggunakan seluruh sampel jenuh atau dengan kata lain sampel sama dengan jumlah populasi yang akan diteliti yaitu 58 karyawan yang berdasarkan menurut Arikunto (2006) bahwa “apabila subjek kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi”. Sampel penelitian ini dikatakan layak sesuai yang dikemukakan Roscoe dalam Sugiyono (2018) yaitu “ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500”. Teknik Pengumpulan data yang digunakan melalui observasi, kuesioner (angket), dan dokumentasi. Data yang telah diperoleh dari hasil penelitian diolah dengan menggunakan aplikasi perangkat lunak SPSS 25 yang terdiri atas uji validitas & realibilitas, teknik analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Statistik Deskriptif

Hasil deskripsi data pada penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran atau pemaparan dari penelitian yang sudah dilakukan di lapangan. Peneliti menggunakan instrumen berupa angket untuk mengumpulkan data penelitian. Angket tersebut terdiri dari 27 butir soal berupa pernyataan dengan lima alternatif jawaban dengan rincian jumlah soal untuk variabel *Human Capital Readiness* (X) yaitu 15 butir soal 12 butir soal untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Kemudian, jawaban responden dari angket tersebut direkapitulasi atau dibuat tabulasi untuk mengetahui nilai angket berdasarkan frekuensi jawaban responden dan persentase jawaban responden pada tiap soal.

a. Deskripsi *Human Capital Readiness*

Data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh sebagai alat skor dari kuesioner penelitian yang berasal dari variabel *human capital readiness*.

Menurut Kaplan dan Norton (2004) variabel human capital readiness terdiri dari 4 indikator yaitu: (1) *Strategy Job Families*; (2) *Profile competency*; (3) Program Pengembangan *Human Capital*; (4) Penilaian *Human Capital Readiness*. Berikut tabel tingkat pencapaian skor:

Tabel 1

Rangkuman Analisis Data Per-indikator Variabel *Human Capital Readiness*

Indikator	n	N	%	Kategori
<i>Strategy Job Families</i>	776	870	89,1	Sangat Baik
<i>Profile Competency</i>	1518	1740	87,2	Sangat Baik
Program Pengembangan <i>Human Capital</i>	928	1160	80	Sangat Baik
Penilaian <i>Human Capital Readiness</i>	491	580	84,6	Sangat Baik
Jumlah	3713	4350	85,3	Sangat Baik

Sumber: Hasil olah data, 2022

Selanjutnya, ke-empat indikator *Human Capital Readiness* akan diuraikan sebagai berikut:

1) Strategy Job Families

Hasil data tingkat capaian responden pada sub indikator *strategy job families* mendapatkan persentase 89,1% yang berada pada kategori sangat baik. Artinya karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Makassar sebagian besar setuju bahwa indikator *strategy job families* berdampak besar dalam meningkatkan proses internal perusahaan.

2) Profile Competency

Hasil data tingkat capaian responden pada sub indikator *profile competency* mendapatkan persentase 87,2% yang berada pada kategori sangat baik. Artinya karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Makassar sebagian besar setuju bahwa pengetahuan, keterampilan, dan *value* merupakan kemampuan dasar yang harus dimiliki setiap karyawan.

3) Program Pengembangan Human Capital

Hasil data tingkat capaian responden pada sub indikator program pengembangan *Human Capital* mendapatkan persentase 80% yang berada pada kategori sangat baik. Artinya karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Makassar sebagian besar setuju bahwa dengan menganggap sumber daya manusia sebagai modal penting dalam meningkatkan *value* perusahaan dan memfokuskan pengembangan terhadap *human capital* khususnya dalam perekrutan, pelatihan, dan perencanaan karir kedepannya dianggap mampu meningkatkan kualitas karyawan itu sendiri.

4) Penilaian *Human Capital Readiness*

Hasil data tingkat capaian responden pada sub indikator Penilaian *Human Capital Readiness* mendapatkan persentase 84,6% yang berada pada kategori sangat baik. Artinya karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Makassar sebagian besar setuju bahwa penilaian yang dilakukan perusahaan sudah tepat yaitu dengan menerapkan pendekatan evaluasi potensi kinerja yang bertujuan untuk mengukur kapabilitas karyawan dan kebutuhan pekerjaan sehingga, dapat memudahkan dalam menentukan posisi karyawan dalam perusahaan.

Pembahasan indikator di atas menghasilkan total persentase *Human Capital Readiness* secara keseluruhan yaitu sebesar 85,3% yang masuk dalam kategori **sangat baik** dimana hasil tersebut dapat menggambarkan penerapan *Human Capital Readiness* sangat baik diterima karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Makassar. Hal ini sejalan dengan pendapat Kaplan dan Norton (2004) bahwa *Human Capital Readiness* (HCR) adalah kerangka yang memungkinkan organisasi mengidentifikasi persyaratan *human capital* untuk eksekusi strategi, mengestimasi kesenjangan antar persyaratan *human capital* dan kesiapan karyawan, serta membangun program untuk menutup kesenjangan dan kesiapan antar karyawan.

b. Deskripsi Kinerja Karyawan

Data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh sebagai alat skor dari kuesioner penelitian yang berasal dari variabel kinerja karyawan. Menurut Chishti dan Rafiq (2010) variabel kinerja karyawan terdiri dari 4 indikator yaitu ketetapan waktu, deskripsi pekerjaan, kuantitas, dan kualitas. Berikut tabel tingkat pencapaian skor:

Tabel 2

Rangkuman Analisis Data Per-indikator Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	n	N	%	Kategori
Ketetapan Waktu	737	870	84,7	Sangat Baik
Deskripsi Pekerjaan	740	870	85,1	Sangat Baik
Kuantitas	754	870	86,6	Sangat Baik
Kualitas	758	870	87,1	Sangat Baik
Jumlah	2989	3480	85,8	Sangat Baik

Sumber: Hasil olah data, 2022

Selanjutnya, ke-empat indikator Kinerja karyawan akan diuraikan sebagai berikut:

1) Ketetapan Waktu

Hasil data tingkat capaian responden pada sub indikator ketetapan waktu mendapatkan persentase 84,7% yang berada pada kategori sangat baik. Artinya

karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Makassar sebagian besar setuju bahwa karyawan mematuhi ketentuan batas waktu minimal dan maksimal kerja

2) Deskripsi Pekerjaan

Hasil data tingkat capaian responden pada sub indikator deskripsi pekerjaan mendapatkan persentase 85,1% yang berada pada kategori sangat baik. Artinya karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Makassar sebagian besar menyatakan telah bekerja sesuai dengan *job description* karyawan dan bertanggung jawab atas tugas yang dibebankan kepadanya.

3) Kuantitas

Hasil data tingkat capaian responden pada sub indikator ketetapan waktu mendapatkan persentase 86,6% yang berada pada kategori sangat baik. Artinya karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Makassar sebagian besar setuju bahwa pencapaian kuantitas pekerjaan sudah sesuai dengan target atau melebihi target yang ditetapkan.

4) Kualitas

Hasil data tingkat capaian responden pada sub indikator ketetapan waktu mendapatkan persentase 87,1% yang berada pada kategori sangat baik. Artinya karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Makassar sebagian besar karyawan mampu menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif dengan memberikan hasil kerja yang berkualitas.

Pembahasan indikator di atas menghasilkan total persentase kinerja karyawan secara keseluruhan yaitu sebesar 85,8% yang masuk dalam kategori **sangat baik** dimana hasil tersebut dapat menggambarkan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Makassar sangat baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dijelaskan dalam teori Mangkunegara (2006) bahwa kinerja sebagai sebuah hasil kerja (baik secara kuantitas maupun kualitas) dari seorang karyawan dalam menangani tugas-tugasnya sesuai dengan kewajiban yang telah diberikan. Pemaparan hasil analisis deskriptif di atas juga memperlihatkan kualitas merupakan Indikator dengan skor tertinggi diantar ketiga indikator lainnya yang artinya karyawan memberikan seluruh kemampuan terbaiknya dalam menyelesaikan segala tugas yang diberikan untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

2. Analisis Statistik Inferensial

Hasil penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X) yang kemudian diolah menggunakan dengan bantuan perhitungan SPSS menyatakan bahwa uji korelasi antara *Human Capital Readiness* terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Makassar diperoleh korelasi pearson sebesar 0,797 yang berada pada interval 0,60-0,799 berarti *Human Capital*

Readiness memiliki hubungan signifikan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian dilanjutkan dengan uji regresi linear sederhana dengan mendapatkan persamaan $Y = 6.201 + 0,708X$, nilai konstanta dari persamaan regresi tersebut adalah positif yang artinya menunjukkan bahwa jika variabel *Human Capital Readiness* tetap atau sama dengan nol, maka didapatkan nilai kinerja karyawan sebesar 6.201. Begitupula dengan koefisien regresi menunjukkan arah pengaruh positif dimana setiap kenaikan satu satuan maka signifikan naik sebesar 0,708 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Selanjutnya, untuk mengukur besaran persentase pengaruh yang diberikan maka dilakukan uji koefisien determinasi, dalam uji ini diperoleh R^2 sebesar 0,636 yang berarti bahwa pengaruh *Human Capital Readiness* terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Makassar sebesar 63,6% sedangkan sisanya 36,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Dwi dkk., (2008) yang memiliki hasil akhir sama yaitu semua aspek indikator dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yang menyebutkan *Human Capital* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Unsur utama dalam penerapan *Human Capital Readiness* adalah karyawan itu sendiri sehingga dapat disimpulkan ada tidaknya pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Karyawan tentu saja juga mempengaruhi seberapa besar pengaruh dari *Human Capital Readiness* terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Makassar.

SIMPULAN

Human Capital Readiness pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Makassar berada pada kategori sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari mayoritas jawaban responden menjawab setuju dan sangat setuju dari pernyataan yang dirumuskan dalam setiap indikator variabel yaitu *strategy job families*, *profile competency*, program pengembangan *Human Capital*, dan penilaian *Human Capital Readiness*. Untuk variabel Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Makassar juga berada pada kategori sangat baik. Hasil tersebut didapatkan berdasarkan dari penilaian keempat indikator diantaranya yaitu ketetapan waktu, deskripsi pekerjaan, kuantitas, dan kualitas. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Human Capital Readiness* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Makassar yang dibuktikan dengan persamaan uji regresi linear sederhana dan diperkuat dengan hasil uji korelasi antara kedua variabel yang menyatakan H_1 diterima dan melalui uji koefisien determinasi didapatkan persentase pengaruh sebesar 63,6% yang termasuk dalam kategori kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bryllian, Diego., & Kisworo, Kisworo. (2021). Sistem Informasi Monitoring Kinerja Sdm (Studi Kasus: Pt Pln Unit Pelaksana Pembangunan Tarahan). *Jurnal Informatika Dan Rekayasa Perangkat Lunak*, 1(2), 264–273. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.33365/jatika.v1i2.622> (Diakses: 14 Januari 2022)
- Chishti, Saeed. U. H., & Rafiq, Maryam. (2010). Impact of participative Management on employee Job Satisfaction and Performance. In *Academic*. VDM Verlag Dr. Müller.
- Dwi, Martina., Astri, P., & Susanto, Antonius. (2008). Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 10(1), 11–21. <https://doi.org/https://www.google.com/search?q=issn%1411-0288> (Diakses: 8 Januari 2022)
- Evita, Siti. N., Muizu, W. O. Z., & Raden Tri Wayu Atmojo. (2017). Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management By Objectives (Studi kasus pada PT Qwords Company International). *Pekbis Jurnal*, 9(1), 18–32. <https://pekbis.ejournal.unri.ac.id/index.php/JPEB/article/view/4051/3929> (Diakses: 8 Januari 2022)
- Handayani, Sri. (2017). Analisis Human Capital Readiness Pada Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero). *Indonesian Journal of Accounting and Governance*, 1(2), 34–57. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.36766/ijag.v1i2.14> (Diakses: 10 Januari 2022)
- Kaplan, Robert. S., & Norton, David. P. (2004a). Measuring the Strategic Readiness of Intangible Assets. *Harvard Business Review*, 82(2), 52–63. <https://doi.org/https://www.google.com/search?q=issn%00178012> (Diakses: 10 Januari 2022)
- Kaplan, Robert. S., & Norton, David. P. (2004b). *Strategy Maps: Converting Intangible Assets Into Tangible Outcomes*. Boston, Massachussetes: Harvard Business Press.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

- Tjahjadi, Bambang., Soewarno, Noorlailie., Nadyaningrum, Viviani., & Aminy, Aisyah. (2022). Human capital readiness and global market orientation in Indonesian Micro-, Small- and-Medium-sized Enterprises business performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(1), 79–99. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.1108/IJPPM-04-2020-0181> (Diakses 14 Januari 2022)
- Mayo, Andrew. (2000). The role of employee development in the growth of intellectual capital. *Personnel Review*, 29(4), 521–533. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.1108/00483480010296311> (Diakses: 8 Januari 2022)
- Prasetya, Eka. M., Utami, Hamidah. N., & Prasetya, Arik. (2016). Pengaruh Human Capital, Information Capital dan Organizational Capital Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VIII Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40(1), 86–96. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1586/1968> (Diakses: 19 Januari 2022)
- Sukoco, Iwan., & Prameswari, Dea. (2017). Human Capital Approach to Increasing Productivity of Human Resources Management. *AdBispreneur*, 2(1), 93–104. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.24198/adbispreneur.v2i1.12921> (Diakses: 14 Januari 2022)
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis* (3rd ed.). Bandung: Alfabeta.