



ANALISIS *QUALITY OF WORK LIFE* (QWL) DAN *HUMAN CAPITAL* PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. KP

Sofialola Naibaho^{1*}, Hilma Harmen²

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan

Corresponding author: sofia02ln@gmail.com¹, hilmaharmen@unimed.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. *This study aims to analyze the quality of work life and human capital influence on the performance of production employees at PT. KP.*

Methods. *This research uses a quantitative approach. In this study the population was all employees of the production department at PT KP as many as 187 people, the sample in this study was 132 respondents using purposive sampling technique. Data collection using a questionnaire or questionnaire. The data analysis technique in this study used multiple linear regression analysis with the help of the SPSS Version 18 program.*

Findings. *The results of this study indicate that (1) Partially shows that Quality of work life has a positive and significant effect on employee performance; (2) Human capital has a positive and significant effect on employee performance; (3) And simultaneously shows that Quality of work life and Human capital have a positive and significant effect on employee performance.*

Implication. *The success of a company is strongly influenced by the performance of its individual employees. Therefore, to support the improvement of employee performance in a company, good Quality of work life and Human capital are needed. Which, the company must pay attention to employees by providing a good Quality of work life so that employees will be motivated to improve their performance. And employee performance will have a positive impact if employees have good human capital. That way, employees who have Quality of work life and Human capital will simultaneously use knowledge, skills, knowledge, innovation, and abilities optimally which can improve their performance at work. This reminds company managers to improve Quality of work life and optimize Human capital to achieve better performance.*

Keywords. *Quality of Work Life; Human Capital; Employee Performance.*

ABSTRAK

Tujuan. *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *quality of work life* dan *human capital* pengaruhnya terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. KP.*

Metode. *Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT. KP sebanyak 187 orang, sampel dalam penelitian ini sebanyak 132 responden dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS Versi 18.*

Hasil. *Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Secara parsial menunjukkan bahwa *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2)*

Human capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) Dan secara simultan menunjukkan bahwa *Quality of work life* dan *Human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Maka dari itu, untuk menunjang peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan diperlukan *Quality of work life* dan *Human capital* yang baik. Yang mana, perusahaan harus memperhatikan karyawan dengan memberikan *Quality of work life* yang baik sehingga karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Dan kinerja karyawan akan berdampak positif jika dalam diri karyawan memiliki *human capital* yang baik. Dengan begitu, karyawan yang memiliki *Quality of work life* dan *Human capital* secara bersamaan akan menggunakan pengetahuan, keterampilan, pengetahuan, inovasi, dan kemampuan secara optimal yang dapat meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja. Hal ini mengingatkan pengelola perusahaan untuk meningkatkan *Quality of work life* dan mengoptimalkan *Human capital* untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Kata Kunci. *Quality of Work Life; Human Capital; Kinerja Karyawan*

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia ialah individu produktif yang bekerja dan berkontribusi sebagai penggerak di perusahaan (Erwantiningsih, 2023:145). Tanpa sumber daya manusia, suatu perusahaan akan susah bergerak dan beroperasi dengan baik walaupun sumber daya lainnya sudah terpenuhi. Sumber daya manusia ialah salah satu prioritas terpenting yang mesti dikelola oleh suatu perusahaan baik perusahaan yang beranjak dalam bidang manufaktur maupun jasa. Salah satu perusahaan di bagian manufaktur yang melibatkan sumber daya manusia yakni PT. KP. PT. KP ialah perusahaan yang beranjak di bagian manufaktur *polybag*. Yang mana, selama bertahun-tahun perusahaan menerima formula ideal dalam memasok *polybag* yang lebih tipis dan kuat, yakni terutama menyediakan tiga kategori plastik: HDPE (*High-Density Polyethylene*), LDPE (*Low-Density Polyethylene*), dan IPP (*Inflated Polypropylene*). Perusahaan beroperasi dengan mesin berteknologi tinggi, memakai bahan baku yang luar biasa dan bantuan tim yang terlatih dalam menciptakan produk yang bermutu.

PT. KP memegang visi untuk menjadi produsen plastik ramah lingkungan yang maju di masa depan, dengan konsumen yang memilih solusi kemasan yang diproduksi sebagai pilihan utama dan misinya ialah menjaga keseimbangan mutlak kualitas produk yang dihasilkan. Oleh karena itu, PT. KP berharap karyawan dapat menciptakan kinerja yang baik untuk mengembangkan perusahaan dan mencapai tujuan dengan terwujudnya visi dan misi perusahaan. Salah satu karyawan tersebut ialah yang berperan dalam menciptakan produk yakni karyawan yang disebut sebagai operator di bagian produksi yang bekerja menangani jalannya produksi dan mengontrol mesin dalam proses produksi yang diharapkan memegang pengetahuan mengenai pengoperasian mesin produksi dari tahap tuang bahan hingga *packing*, pengawasan mesin, dan meminimalisir kegagalan produk jadi yang dihasilkan.

Kinerja karyawan ialah hasil kerja individu yang dinilai mutu dan kuantitasnya bersumber pencapaian pekerjaan dan target serta kontribusi pada perusahaan. Kinerja secara kuantitas ialah hasil yang didapat yang dinilai dengan angka-angka seperti banyak pekerjaan karyawan dalam satuan setiap harinya dan sebagainya, sedangkan pekerjaan secara mutu dapat diperlihatkan dengan baik ataupun buruk karya yang diperoleh karyawan (Ratnasari *et al.*, 2019). Permasalahan pada kinerja karyawan diperoleh dengan dilaksanakannya pra survei yakni menyebarkan kuesioner pra survei kepada 30 karyawan PT. KP sebagai responden. Bersumber hasil dari pra survei memperlihatkan bahwasanya kurangnya kinerja karyawan yang dipunyai oleh karyawan di bagian produksi yakni indikator pelaksanaan tugas dengan persentase jawaban tidak sebanyak 63,3%, yakni karyawan tidak mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaan tanpa ada kesalahan. Ketika karyawan tidak memiliki deskripsi pekerjaan yang tepat, mereka melakukan kesalahan. Jika karyawan tidak memahami tugas dan tanggung jawab yang terkait dengan pekerjaan mereka, mereka tidak akan dapat melakukan

tugas dengan benar, yang dapat menyebabkan kesalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (dalam *HR Consultant at Amy Cell Talent, LinkedIn*, 2023).

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus mengawasi karyawan dengan memberi kualitas kehidupan kerja ataupun *quality of work life* (QWL) yang baik, maka karyawan akan termotivasi dalam bekerja. *Quality of work life* bisa diwujudkan dengan memberi rasa aman dalam bekerja dan rasa hormat sehingga tercipta keadaan guna tumbuh dan berkembang sehingga menumbuhkan harkat dan martabat karyawan (Simbolon *et al.*, 2022). Pernyataan tersebut ditunjang oleh beberapa hasil penelitian yang memperlihatkan bahwasanya kinerja karyawan dipengaruhi oleh *quality of work life*, sebagaimana hasil penelitian Arif, Firdaus, & Rinda (2020) menyebutkan bahwasanya *quality of work life* berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, yang mana memperlihatkan bahwasanya semakin baik *quality of work life* lalu akan semakin baik kinerja yang diperoleh karyawan. Sebaliknya penelitian yang dilaksanakan oleh Asharini, Hardyastuti, & Irham (2018) menyebutkan bahwasanya *quality of work life* tidak berpengaruh pada kinerja karyawan secara tidak langsung.

Permasalahan pada *quality of work life* diperoleh dengan dilaksanakannya pra survei yakni menyebarkan kuesioner pra survei kepada 30 karyawan PT. KP sebagai responden. Bersumber hasil dari pra survei memperlihatkan bahwasanya kurangnya *quality of work life* yang dimiliki oleh karyawan di bagian produksi yakni indikator kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan pekerja dengan persentase jawaban tidak sebanyak 66,7%, yakni kurangnya kesempatan yang cukup untuk menggunakan kemampuan dalam pekerjaan. *Quality of work life* ialah tingkatan dimana karyawan menemukan kesenangan saat menargetkan kepentingan personal, semacam kepentingan akan kebebasan saat bekerja dalam perusahaan. *Quality of work life* ialah konsep yang luas mencakup keadaan kerja nyaman serta aman (Irmayanthi & Surya, 2020). Berarti dengan adanya karyawan yang tidak memegang harapan yang cukup untuk menggunakan kebiasaan dalam pekerjaan sehari-hari, maka karyawan tersebut tidak menemukan kesenangan dan pemenuhan kepentingan sehingga *quality of work life* pada karyawan belum bisa dikatakan baik dan akan berpengaruh negatif pada kinerja karyawan.

Selain itu, kinerja karyawan akan berpengaruh positif jika dalam diri karyawan memegang *human capital* yang baik, semacam taraf pengetahuan, keterampilan, inovasi, kebiasaan, dan pengalaman guna melaksanakan tanggung jawab. *Human capital* ataupun modal manusia dengan segala kebiasaannya bila dicurahkan keseluruhannya akan menciptakan kinerja karyawan yang luar biasa (Kasmawati, 2017). Pernyataan tersebut ditunjang oleh beberapa hasil penelitian yang memperlihatkan bahwasanya kinerja karyawan dipengaruhi oleh *human capital*, sebagaimana hasil penelitian Wardani (2022) menyebutkan bahwasanya *human capital* berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, yang mana memperlihatkan bahwasanya semakin tinggi *human capital* lalu akan menumbuhkan kinerja karyawan. Sebaliknya penelitian yang dilaksanakan oleh Widiarini & Nurannisa (2022) menyebutkan bahwasanya tidak ditemukan pengaruh *human capital* pada kinerja karyawan.

Permasalahan pada *human capital* diperoleh dengan dilaksanakannya pra survei yakni menyebarkan kuesioner pra survei kepada 30 karyawan PT. KP sebagai responden. Bersumber hasil dari pra survei memperlihatkan bahwasanya kurangnya *human capital* yang dimiliki oleh karyawan di bagian produksi yakni indikator keterampilan dengan persentase jawaban tidak sebanyak 60%, yakni kurangnya keterampilan khusus di luar tanggung jawab utama pekerjaan pada karyawan. Karyawan yang tidak memegang keterampilan khusus lalu bisa berpengaruh menurunkan kinerja karyawan dan pada kalanya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dengan adanya keterampilan yang baik, lalu diharapkan akan memberi pengaruh yang baik dan berpengaruh dalam menumbuhkan kinerja karyawan (Fanggidae, 2022).

Berdasarkan latar belakang tersebut, diketahui masih kurangnya *quality of work life* dan *human capital* pada karyawan karena kurangnya kesempatan yang cukup untuk menggunakan kemampuan dalam pekerjaan dan karyawan tidak memiliki keterampilan khusus di luar dari pekerjaan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah ditemukan pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) pada kinerja karyawan PT. KP?; 2) Apakah ditemukan pengaruh

human capital pada kinerja karyawan PT. KP?; 3) Apakah ditemukan pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) dan *human capital* pada kinerja karyawan PT. KP?. Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) terhadap kinerja karyawan PT. KP.; 2) Untuk mengetahui pengaruh *human capital* terhadap kinerja karyawan PT. KP.; 3) Untuk mengetahui pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) dan *human capital* terhadap kinerja karyawan PT. KP.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah hasil dari kuantitas dan mutu pekerjaan yang bisa dilaksanakan oleh seorang karyawan sebagai respons pada pekerjaan yang diberikan oleh atasan (Riskawati *et al.*, 2023). Kinerja karyawan ialah hasil ataupun performa kerja yang diperoleh karyawan baik mutu maupun kuantitas yang bisa dilaksanakan karyawan dalam menyiapkan pekerjaan-pekerjaan serta tugas diemban di suatu periode tertentu guna menggapai tujuan perusahaan. Yang mana, hasil kerja yang didapat oleh karyawan haruslah bisa memberi kontribusi yang berarti bagi perusahaan terlihat dari segi mutu dan kuantitas, terlebih lagi mempunyai manfaat yang sangat besar bagi keuntungan perusahaan saat ini dan di kemudian hari.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ialah (Enny, 2019:115-116): 1) Kebiasaan dan keahlian; 2) Pengetahuan; 3) Rancangan kerja; 4) Kepribadian; 5) Motivasi kerja; 6) Kepemimpinan; 7) Gaya kepemimpinan; 8) Budaya organisasi; 9) Kesenangan kerja; 10) Lingkungan kerja; 11) Loyalitas; 12) Komitmen; 13) Disiplin kerja. Adapun indikator kinerja karyawan ialah (Maryati, 2021:15-16): 1) Kualitas Kerja; 2) Kuantitas Kerja; 3) Pelaksanaan Pekerjaan; 4) Tanggung Jawab.

Quality of Work Life (QWL)

Pandangan Ayal (2019) kualitas kehidupan kerja ialah sebuah proses dimana perusahaan memberi respon pada kepentingan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme guna mengizinkan para karyawan memberi sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan menata kehidupan kerja mereka di perusahaan. *Quality of work life* ialah keadaan kerja yang nyaman di perusahaan yang memuaskan kepentingan karyawan dengan adanya, pengalaman kerja yang menyenangkan serta keterlibatan kerja yang cukup di suatu perusahaan.

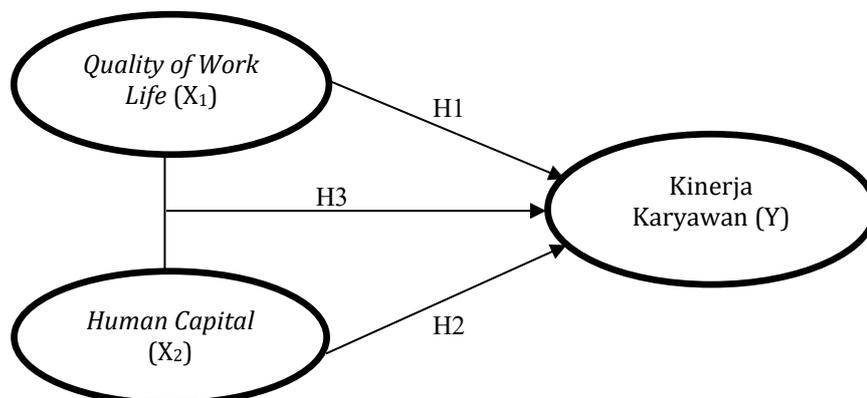
Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *quality of work life* ialah (Setiyadi, 2016): 1) Tumbuh dan berkembang (*growth and development*); 2) Partisipasi (*participation*); 3) Pengaruh lingkungan (*physical environment*); 4) Supervisi (*supervision*); 5) Upah dan kesejahteraan (*pay and benefit*); 6) Faktor sosial (*social relevance*); 7) Penyelarasan fungsi di lokasi kerja (*workplace integration*). Adapun indikator *quality of work life* ialah (Mawu, 2018): 1) Kompensasi yang tepat dan adil; 2) Lingkungan kerja yang aman dan sehat; 3) Kesempatan menggunakan dan mengembangkan kemampuan pekerja; 4) Interaksi sosial ditempat kerja; 5) Hak-hak karyawan dalam kantor.

Human Capital

Human capital ialah manusia sebagai aset yang memegang bermacam-macam keunggulan yakni kebiasaan manusia jika disebarkan serta dipakai tidak akan mengurang bahkan bisa bertambah baik guna individu yang berkaitan ataupun perusahaan (Sedarmayanti *et al.*, 2020). *Human capital* ialah aset dalam perusahaan yang memegang pengetahuan, pengalaman, kebiasaan, keterampilan, kreativitas, dan inovasi yang berkontribusi pada kesuksesan dalam pekerjaan serta menciptakan keuntungan bagi perusahaan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *human capital* ialah (Winardi, 2014): 1) Pengalaman, keterampilan, inovasi dan wawasan; 2) Kebisaannya guna memahami bagaimana menjalankan modal manusia guna kinerja dan kekayaannya; 3) Pelatihan mengenai bagaimana melaksanakan prinsip manajemen modal, sebagai suatu metode guna strategi bisnis dan kinerja.

Adapun indikator *Human Capital* ialah (Ganapathy, 2019: 1) Pengetahuan; 2) Pengalaman; 3) Kemampuan; 4) Keterampilan; 5) Kreativitas; 6) Inovasi.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

H1: Terdapat pengaruh *Quality of Work Life* secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. KP

Dengan memberi *quality of work life* yang baik lalu karyawan akan termotivasi guna menumbuhkan kinerjanya. Memberi kehidupan kerja yang bermutu kepada karyawan ialah salah satu aspek berarti perusahaan guna menjalankan sumber daya manusia secara efektif dan efisien guna menumbuhkan kinerja karyawan.

H2: Terdapat pengaruh *Human capital* secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. KP

Human capital yang baik akan bisa menumbuhkan kinerja karyawan sehingga diharapkan bisa bisa menumbuhkan pengetahuan, ide, inovasi, dan kebiasaan seorang karyawan pada tanggung jawab, agar bisa menciptakan kinerja yang optimal dari seorang karyawan.

H3: Terdapat pengaruh *Quality of Work Life* dan *Human capital* secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT. KP

Quality of work life sebagai suatu keadaan kesanggupan karyawan guna menargetkan kepentingan mereka melewati pekerjaan yang ditekuniya. *Human capital* ialah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi, dan kebiasaan individu guna melaksanakan tanggung jawab. Karyawan yang memegang *quality of work life* dan *human capital* secara bersamaan akan memakai pengetahuan, keterampilan, pengetahuan, inovasi, dan kemampuan melaksanakan tanggung jawab sehingga bisa menumbuhkan kinerja mereka dalam bekerja.

3. Metode Penelitian

Prosedur Sampel

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT. KP sejumlah 187 orang. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan *purposive sampling*, maka sampel dalam penelitian ini adalah 132 responden.

Operasionalisasi variabel

1. Variabel Dependen (Y)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y) PT. KP. Indikator kinerja karyawan ialah: 1) Kualitas Kerja; 2) Kuantitas Kerja; 3) Pelaksanaan Pekerjaan; 4) Tanggung Jawab.

2. Variabel Independen (X)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah *Quality of Work Life* (X1) dan *Human*

Capital (X_2). Indikator *Quality of work life* ialah: 1) Kompensasi yang tepat dan adil; 2) Lingkungan kerja yang aman dan sehat; 3) Kesempatan menggunakan dan mengembangkan kemampuan pekerja; 4) Interaksi sosial ditempat kerja; 5) Hak-hak karyawan dalam kantor. Indikator *Human capital* ialah: 1) Pengetahuan; 2) Pengalaman; 3) Kemampuan; 4) Keterampilan; 5) Kreativitas; 6) Inovasi.

Teknik Analisis

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu item pertanyaan atau pernyataan di kuesioner (Sarjono & Julianita, 2019:35). Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan program *Statistical Program Sosial Science* (SPSS), menggunakan metode korelasi *pearson* yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor totalnya.

Cara menentukan apakah suatu instrumen valid atau tidak dapat dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} (nilai *pearson correlation*) dengan r_{tabel} (Siswono, 2016). Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka ada korelasi yang nyata antara kedua variabel tersebut sehingga kuesioner sebagai alat ukur dapat dinyatakan valid (Cintani & Noviansyah, 2020).

b. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan reliabel jika instrumen yang jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Zakiy, 2021:30). Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS, menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan cara melihat nilai hasil pada kolom *Cronbach's Alpha*. Sebuah instrument penelitian dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ (Zakiy, 2021:31).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak (Suryani, 2019). Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan program SPSS.

Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal (Siswono, 2016). Dengan ketentuan jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas (Suryani, 2019). Menurut Zakiy (2021:41) kriteria pengambilan keputusan dalam uji normalitas menggunakan *P-Plot* adalah jika gambar Histogram berbentuk lonceng sempurna, maka data penelitian normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi antarvariabel independen atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi di antara variabel independen dalam regresi (Zakiy, 2021:42). Pengujian multikolinearitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

Hasil dari uji multikolinieritas dilihat berdasarkan tabel *Coefficients* di kolom *Collinearity Statistics* dapat dilihat nilai *Tolerance* masing-masing variabel independen dan *Variance Infating Factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* $> 0,10$ dan $VIF < 10,00$ maka tidak terjadi multikolinieritas (Zakiy, 2021:44).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui terjadi atau tidaknya kesamaan varian dari residu satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Menurut Zakiy (2021:44) model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi masalah atau gangguan heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS, dilakukan

dengan cara grafik *scatterplot*, yang mana jika titik-titik tersebar di atas dan bawah angka nol (0) pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Teknik Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan membuat persamaan garis regresi linier berganda (Siswono, 2016). Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program berupa *software* SPSS.

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan suatu mekanisme yang dilaksanakan dengan maksud memutuskan apakah hipotesis diterima atau ditolak.

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t merupakan pengujian masing-masing variabel bebas/independen yang dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kusumawati, 2017). Dalam penelitian ini, uji t dilakukan dengan bantuan program SPSS. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji t menurut Tarjo (2021:110) sebagai berikut:

1. Jika probabilitas (sig) ≤ 0.05 = berpengaruh signifikan
2. Jika probabilitas (sig) ≥ 0.05 = berpengaruh tidak signifikan

atau

1. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ = terima H_0 artinya berpengaruh tidak signifikan
2. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ = tolak H_0 artinya berpengaruh signifikan

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Pengujian uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) (Kusumawati, 2017). Dalam uji F penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan program SPSS. Menurut Tarjo (2021:111), kriteria pengambilan keputusan dalam uji F sebagai berikut:

1. Jika probabilitas (sig) ≤ 0.05 = berpengaruh signifikan
2. Jika probabilitas (sig) ≥ 0.05 = berpengaruh tidak signifikan

atau

1. Jika $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ = terima H_0 artinya berpengaruh tidak signifikan
2. Jika $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ = tolak H_0 berpengaruh signifikan

c. Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Untuk mengetahui berapa nilai persentase dilihat dari nilai *RSquare* x 100% maka hasil perkalian menunjukkan berapa persen variabel X mempengaruhi/memberikan kontribusi terhadap variabel Y (Tarjo, 2021:111). Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (X) memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya (Y) (Cintani & Noviansyah, 2020).

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,695	0,361	Valid
	2	0,708	0,361	Valid
	3	0,840	0,361	Valid
	4	0,816	0,361	Valid
	5	0,706	0,361	Valid
	6	0,884	0,361	Valid

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
	7	0,859	0,361	Valid
	8	0,674	0,361	Valid
	9	0,539	0,361	Valid
	10	0,403	0,361	Valid
	11	0,525	0,361	Valid
	12	0,379	0,361	Valid

Sumber: data diolah (2024)

Bersumber Tabel 1 diketahui bahwasanya setiap pernyataan dalam variabel Y bisa dikatakan valid. Maka dari itu, setiap butir pernyataan dalam variabel Y layak dipakai di penelitian.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel *Quality of Work Life*

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
<i>Quality of Work Life</i> (X ₁)	1	0,535	0,361	Valid
	2	0,528	0,361	Valid
	3	0,718	0,361	Valid
	4	0,451	0,361	Valid
	5	0,630	0,361	Valid
	6	0,667	0,361	Valid
	7	0,815	0,361	Valid
	8	0,789	0,361	Valid
	9	0,698	0,361	Valid
	10	0,822	0,361	Valid
	11	0,746	0,361	Valid
	12	0,779	0,361	Valid
	13	0,841	0,361	Valid
	14	0,684	0,361	Valid
	15	0,613	0,361	Valid

Sumber: data diolah (2024)

Bersumber Tabel 2 diketahui bahwasanya setiap pernyataan dalam variabel X₁ bisa dikatakan valid. Maka dari itu, setiap butir pernyataan dalam variabel X₁ layak dipakai di penelitian.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel *Human Capital*

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
<i>Human Capital</i> (X ₂)	1	0,928	0,361	Valid
	2	0,780	0,361	Valid
	3	0,801	0,361	Valid
	4	0,899	0,361	Valid
	5	0,889	0,361	Valid
	6	0,794	0,361	Valid
	7	0,791	0,361	Valid
	8	0,433	0,361	Valid
	9	0,736	0,361	Valid
	10	0,829	0,361	Valid
	11	0,793	0,361	Valid
	12	0,770	0,361	Valid
	13	0,765	0,361	Valid
	14	0,756	0,361	Valid
	15	0,537	0,361	Valid
	16	0,654	0,361	Valid
	17	0,507	0,361	Valid
	18	0,660	0,361	Valid

Sumber: data diolah (2024)

Bersumber Tabel 3 diketahui bahwasanya setiap pernyataan dalam variabel X₂ bisa dikatakan valid. Maka dari itu, setiap butir pernyataan dalam variabel X₂ layak dipakai di penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,892	12

Sumber: data diolah (2024)

Bersumber Tabel 4 bisa diketahui bahwasanya 12 item pernyataan dalam variabel Y memegang reliabilitas tinggi.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel *Quality of Work Life*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,918	15

Sumber: data diolah (2024)

Bersumber Tabel 5 bisa diketahui bahwasanya 15 item pernyataan dalam variabel X₁ memegang reliabilitas tinggi.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel *Human Capital*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,949	18

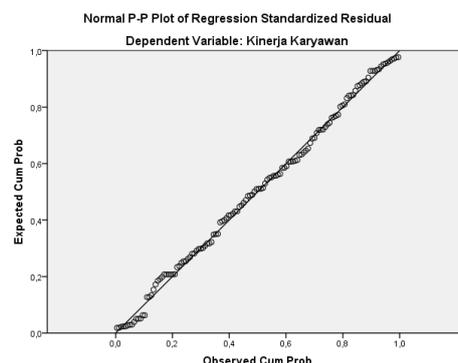
Sumber: data diolah (2024)

Bersumber Tabel 6 bisa diketahui bahwasanya 18 item pernyataan dalam variabel X₂ memegang reliabilitas tinggi.

Uji Asumsi Klasik

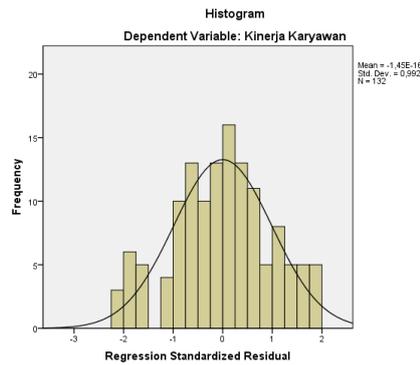
Uji Normalitas

Pada penelitian ini, alat uji yang dipakai guna menguji normalitas ialah uji *Normal Probability Plots*. Jika titik-titik data tersebar secara merata di sekitar garis diagonal dan mengikuti pola garis diagonal, lalu bisa disimpulkan bahwasanya data tersebut mengikuti distribusi normal.



Gambar 1. Normal P-Plot

Bersumber Gambar 1, terlihat bahwasanya titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Bersumber hasil tersebut, bisa dinyatakan bahwasanya data di penelitian memegang distribusi yang normal dan sudah menargetkan uji normalitas data. Selain memakai uji *Normal Probability Plots*, *Histogram* juga bisa dipakai sebagai metode guna memperlihatkan uji normalitas data, semacam gambar berikut:



Gambar 2. Histogram

Bersumber Gambar 2 diketahui bahwasanya variabel tersebut memegang distribusi yang normal. Perihal ini diperlihatkan oleh bentuk distribusi data yang menyerupai lonceng dan tidak ditemukan kemiripan signifikan ke kiri ataupun ke kanan.

Uji Multikolinearitas

Dalam uji multikolinearitas, dipakai ukuran yang disebut VIF (*Variance Inflation Factor*) sebagai kriteria guna mendeteksi adanya multikolinearitas dalam regresi linear yang melibatkan lebih dari dua variabel bebas. Jika nilai VIF < 10 ataupun nilai *tolerance* > 0,1, tidak terjadi multikolinearitas, begitu juga sebaliknya. Dalam model regresi yang baik, semestinya tidak ditemukan korelasi yang signifikan antara variabel bebas ataupun tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 7. Coefficients
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,313	1,997		2,661	,009		
	Quality of Work Life	,385	,044	,516	8,691	,000	,524	1,907
	Human Capital	,291	,040	,433	7,308	,000	,524	1,907

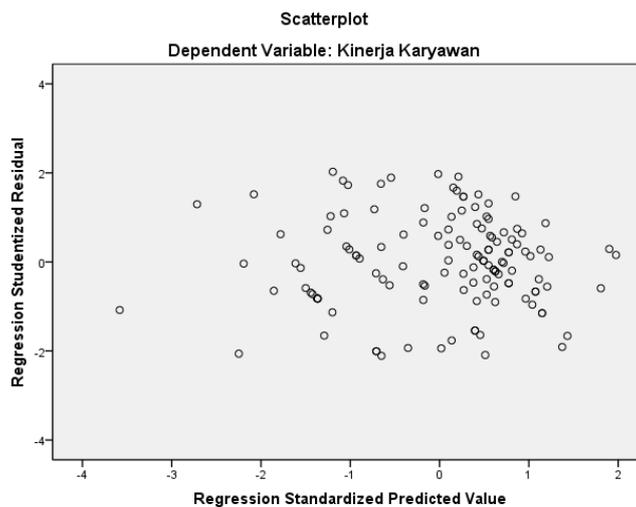
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah (2024)

Bersumber data yang ditemukan pada Tabel 7 diketahui bahwasanya nilai toleransi guna variabel *Quality of Work Life* (X_1) ialah 0,524 dan *Human Capital* (X_2) ialah 0,524. Selain itu, nilai VIF guna *Quality of Work Life* (X_1) ialah 1,907 dan *Human Capital* (X_2) ialah 1,907. Maka dari itu, bisa dikatakan bahwasanya tidak ada persoalan multikolinearitas antara variabel bebas satu dengan yang lainnya.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dipakai guna menguji apakah ditemukan perbedaan varians yang signifikan antara pengamatan yang satu dengan yang lainnya.



Gambar 3. Scatterplot Regresi Standar Residual

Bersumber Gambar 3 diketahui bahwasanya data tersebar di sekitar angka nol dan tidak terkumpul pada satu titik tertentu. Penyebaran data juga tidak membangun pola yang terlihat. Dengan demikian, bisa dikatakan bahwasanya model regresi di penelitian tidak mengalami persoalan heterokedastisitas.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,313	1,997		2,661	,009
Quality of Work Life	,385	,044	,516	8,691	,000
Human Capital	,291	,040	,433	7,308	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah (2024)

Bersumber data yang disediakan, bisa dipaparkan yakni:

$$Y = 5,313 + 0,385 X_1 + 0,291 X_2 + e$$

- Nilai konstanta ialah 5,313, artinya jika tidak terjadi transformasi variabel antara *quality of work life* dan *Human Capital* (nilai X_1 dan X_2 ialah 0), lalu Kinerja Karyawan di PT. KP ada sebanyak 5,313.
- Koefisien regresi variabel X_1 sebanyak 0,385 menyebutkan bahwasanya setiap terjadi kenaikan *quality of work life* akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebanyak 0,385 (38,5%).
- Koefisien regresi variabel X_2 sebanyak 0,291 menyebutkan bahwasanya setiap terjadi kenaikan *human capital* akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebanyak 0,291 (29,1%).

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Pada penelitian ini, $df = 132 - 2 - 1 = 129$. Dengan memakai rumus tersebut, didapat nilai derajat kebebasan sebanyak 129. Selanjutnya, bersumber ketentuan tersebut, nilai t_{tabel} yang dibisakan ialah sebanyak 1,65675.

**Tabel 9. Hasil Uji t (Uji Regresi Parsial)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,313	1,997		2,661	,009
Quality of Work Life	,385	,044	,516	8,691	,000
Human Capital	,291	,040	,433	7,308	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah (2024)

Bersumber hasil uji t yang sudah dilaksanakan, bisa dipaparkan bahwasanya:

- Quality of work life* memegang pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan, dengan nilai t_{hitung} sebanyak 8,691 > t_{tabel} sebanyak 1,65675, dan probabilitas sebanyak 0,000 pada taraf signifikansi 5%. Perihal ini memperlihatkan bahwasanya semakin baik *quality of work life* yang dipunyai karyawan, lalu akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Bersumber hasil uji t di atas, bisa dinyatakan bahwasanya H1 diterima.
- Human Capital* memegang pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan, dengan nilai t_{hitung} sebanyak 7,308 > t_{tabel} sebanyak 1,65675, dan probabilitas sebanyak 0,000 pada taraf signifikansi 5%. Perihal ini memperlihatkan bahwasanya semakin baik *Human Capital* yang dipunyai karyawan, lalu akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Bersumber hasil uji t di atas, bisa dinyatakan bahwasanya H2 diterima.

Uji F (Simultan)

Uji hipotesis ini memakai taraf signifikan dan uji ini didapat dari tabel ANOVA berikut ini:

**Tabel 10. Hasil Uji F (Uji Regresi Simultan)
ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3467,933	2	1733,967	206,428	,000 ^a
Residual	1083,582	129	8,400		
Total	4551,515	131			

a. Predictors: (Constant), Human Capital, Quality of Work Life

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah (2024)

Bersumber hasil pengujian uji F yang sudah dilaksanakan, bisa dipaparkan bahwasanya nilai F_{hitung} ialah 206,428 dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Sementara itu, nilai F_{tabel} yang didapat memakai rumus $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$; $df_2 = n-k = 132-3 = 129$ (2;129) ialah 3,07. Dengan demikian, bisa dinyatakan bahwasanya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ataupun $206,428 > 3,07$ dengan *level of significant* (α) $0,000 < 0,05$. Perihal ini memperlihatkan bahwasanya variabel *Quality of Work Life* (QWL) dan *Human Capital* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh pada Kinerja Karyawan di PT. KP. Bersumber hasil uji F di atas, bisa dikatakan bahwasanya H3 diterima.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

**Tabel 11. Uji Koefisien Determinan (R²)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,873 ^a	,762	,758	2,898

a. Predictors: (Constant), pengembangan karir, Job Transfer

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah (2024)

Bersumber Tabel 11 diketahui bahwasanya nilai R sebesar 0,873 memperlihatkan bahwasanya korelasi ataupun keterkaitan yang kuat antara variabel independen (*quality of work life*

dan *Human Capital*) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Koefisien determinan (*R Square*) sebanyak 0,762. Artinya, variabel *quality of work life* (X_1) dan *Human Capital* (X_2) memegang pengaruh sebanyak 76,2% pada variabel Kinerja Karyawan (Y), sementara sisanya sebanyak 23,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) pada Kinerja Karyawan PT. KP

Bersumber hasil penelitian yang dilaksanakan pada 132 orang karyawan pada PT. KP didapat hasil bahwasanya variabel *quality of work life* memegang $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $8,691 > 1,65675$ dan taraf signifikansi sebanyak $0,000 < 0,05$. Perihal ini memperlihatkan QWL memegang pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan yakni sebanyak 0,385 (38,5%). Bersumber temuan ini, peneliti menyebutkan bahwasanya tingkatan *quality of work life* yang dirasakan oleh karyawan berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Perihal ini sejalan dengan penelitian lain yang dilaksanakan oleh Hermawati (2021) menyebutkan bahwasanya *quality of work life* berpengaruh baik pada kinerja karyawan.

Pengaruh *Human Capital* pada Kinerja Karyawan PT. KP

Bersumber hasil penelitian yang dilaksanakan pada 132 orang karyawan pada PT. KP didapat hasil bahwasanya variabel *Human Capital* memegang $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $7,308 > 1,65675$ dan taraf signifikansi sebanyak $0,000 < 0,05$. Perihal ini memperlihatkan *Human Capital* memegang pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan yakni sebanyak 0,291 (29,1%). Bersumber temuan ini, peneliti menyebutkan bahwasanya taraf *human capital* yang dimiliki karyawan berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilaksanakan oleh Zeb *et al.* (2018) menyebutkan bahwasanya *human capital* memegang peranan berarti dan sangat diperlukan dalam taraf kinerja karyawan.

Pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) dan *Human Capital* pada Kinerja Karyawan PT. KP

Bersumber hasil penelitian yang dilaksanakan pada 132 orang karyawan pada PT. KP didapat hasil uji simultan (Uji F) diketahui bahwasanya nilai F_{hitung} guna *quality of work life* dan *Human Capital* pada Kinerja Karyawan ialah 206,428 dengan taraf signifikansi 0,000. Nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} yakni 3,07, dan nilai signifikansi juga lebih kecil dari 0,05 (5%). Perihal ini memperlihatkan bahwasanya secara bersama-sama, variabel *quality of work life* dan *Human Capital* mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. KP. Selain itu, nilai koefisien determinasi R^2 (*R Square*) yang didapat sebanyak 0,762. Perihal ini berarti bahwasanya variabel independen *quality of work life* dan *Human Capital* bisa mempengaruhi sebanyak 76,2% variasi yang terjadi pada variabel dependen, yakni Kinerja Karyawan. Penelitian tersebut memperlihatkan bahwasanya kinerja perusahaan PT. Karya Plasindo bisa meningkat melewati *Quality of Work Life* dan *Human Capital* yang berpengaruh dan signifikan pada Kinerja Karyawan.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan karena penelitian ini pastinya mempunyai kekurangan sehingga perlu saran dan perbaikan pada penelitian selanjutnya dan bagi peneliti selanjutnya. Pastinya ada beberapa faktor yang dapat lebih diperhatikan untuk menyempurnakan penelitian ini. Dan ketika mengumpulkan data, informasi yang diberikan oleh responden dalam survei mungkin tidak mewakili pendapat mereka yang sebenarnya, karena adanya perbedaan pikiran, asumsi, pemahaman masing-masing responden, bahkan faktor lainnya. Kemudian, variabel yang terdapat dalam penelitian ini terbatas, mungkin dapat ditambahkan dengan variabel lainnya. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang *quality of work life* dan *human capital* terhadap kinerja karyawan sebaiknya ditambahkan variabel-variabel yang belum disampaikan oleh peneliti.

6. Kesimpulan

Bersumber hasil analisa dan pengolahan data pada penelitian ini, diperoleh kesimpulan, yakni: Berdasarkan hasil dilakukannya uji t (parsial) pada PT. KP diperoleh bahwa Quality of Work Life berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Yang mana, H1 bisa diterima. Berarti jika quality of work life pada karyawan semakin tinggi, maka semakin tinggi kinerja karyawan di PT. KP. Berdasarkan hasil dilakukannya uji t (parsial) pada PT. KP diperoleh bahwa Human Capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Yang mana, H2 bisa diterima. Berarti jika human capital pada karyawan semakin tinggi, maka semakin tinggi kinerja karyawan di PT. KP. Berdasarkan hasil dilakukannya uji F (simultan) diperoleh bahwa Quality of Work Life dan Human Capital secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. KP. Yang mana, H3 bisa diterima.

Daftar Pustaka

- Amy Cell. (2023). *4 Common Performance Management Mistakes to Avoid*. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/4-common-performance-management-mistakes-avoid-amy-cell>
- Arif, M., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Quality Of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manager*, 3(3), 445-449. Diambil kembali dari <http://ejournal.uikabogor.ac.id/index.php/Manager/index>
- Asharini, N. A., Hardyastuti, S., & Irham. (2018). The Impact Of Quality Of Work Life And Job Satisfaction On Employee Performance Of Pt. Madubaru Pg-Ps Madukismo. *Agro Ekonomi*, 29(1), 146-159. doi:<http://doi.org/10.22146/ae.31491>
- Ayal, A., Tewal, B., & Trang, I. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Kantor Kecamatan Sonder. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA)*, 7(4), 4524-4533.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (M. Erma, Penyunt.) Surabaya, Jawa Timur : UBHARA Manajemen Press.
- Erwantiningsih, E. (2023). Pelatihan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia. Dalam A. I. Yunus, R. Setiawan, R. Fauzan, K. Widyaningrum, K. W. Wismayanti, D. Kristanti, . . . T. E. Herlina, & D. P. Sari (Penyunt.), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori)* (hal. 1-309). Padang, Sumatera Barat : PT Global Eksekutif Teknologi.
- Fanggidae, P. Y. (2022). Pengaruh Human Capital Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas Matana. *Journal of Social Science and Digital Marketing (JSSDM)*, II(2), 1-13.
- Ganapathy, V. (2019). Strategic Management of Human Capital . *Journal of Chemical Information and Modeling*. doi:10.1017/CBO9781107415324.004
- Hermawati, A. (2021). The Influence Of Quality Of Work-Life And Compensation On Employee Performance Through Organizational Culture (Study Of Agricultural Extension In Pasuruan Regency). *Academy of Strategic Management Journal*, 20(4), 1-12.
- Irmayanthi, N. P., & Surya, I. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Quality Of Work Life Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(4), 1572-1593. doi:<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i04.p17>
- Kasmawati, Y. (2017). Human Capital Dan Kinerja Karyawan (Suatu Tinjauan Teoritis). *Journal of Applied Business and Economics*, 3(4), 265-280.
- Maryati, Tri. (2021). *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : UMY Press.
- Mawu, K. S., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten

- Minahasa Tenggara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA)*, 6(4), 3148-3157.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjor, G., & Adam. (2019). Employees' Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(5), 597-608. doi:<https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7569>
- Riskawati, Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh Quality Of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) (JIMEA)*, 7(1), 60-71.
- Sedarmayanti, Nurliawati, N., Hamdani, R. K., Herawati, A., & Kamariyah, S. (2020). Pengaruh Human Capital Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Kabupaten Garut. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi (JIABI)*, 4(1), 1-16.
- Setiyadi, Y. W., & Wartini, S. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 5(4). Diambil kembali dari <http://maj.unnes.ac.id>
- Simbolon, S., Susanto, A., & Ilham, R. N. (2022). Analysis of the Effect of Human Resource Planning, Quality of Work Life and Compensation on Employee Work Performance at PT. Supermarkets Maju Bersama Medan. *International Journal Of Artificial Intelegence Research*, 6(1.1). doi: 10.29099/ijair.v6i1.1.514
- Wardani, E. K. (2022). Human Capital And Job Satisfaction On Employee Performance. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Airlangga*, 32(2), 150-159. doi:10.20473/jeba.V32I22022.150-159
- Widiarini, R., & Nurannisa, F. R. (2022). Effectiveness of Human Capital on Employee Performance in the Era of Disruption in the Health Sector. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 18(2), 243-249.
- Winardi, S. (2014). *Human Capital Sebagai Sarana Keberhasilan Bisnis*. www.linkedin.com/pulse/20140718232434-77799149-human-capital-sebagai-sarana-keberhasilan-bisnis.
- Zeb, A., Abdullah, N. H., Javaid, M., & Khan, M. A. (2018). Impact of Human Capital Management Practices on Employees' Job Performance. *Journal of Physics: Conference Series*, 1-10. doi:10.1088/1742-6596/1049/1/012020