



Pengaruh Human Capital Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas Matana

Paulus Yangid Fanggidae*

Universitas Matana

*Corresponding author email address: paul@matanauniversity.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords:
human capital,
job
satisfaction,
performance

ABSTRACT

In this study an analysis of primary data was collected using a questionnaire with the sample being all academic and non-academic employees at Matana University. The data were processed using statistical methods using SPSS and calculations using numerical methods. The relationship and its influence uses the multiple regression method where Human Capital and Job Satisfaction as independent variables have a significant and positive influence on performance, amounting to 51.65% and the remaining 48.35% is influenced by other variables, Human Capital and Kingdom Satisfaction have a strong correlation to Performance which is equal to 0.7295.

Kata Kunci:
Kinerja,
Kepuasan
kerja, human
capital

Dalam kajian ini dilakukan analisis data primer yang dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan sampel adalah seluruh karyawan akademik dan non akademik Universitas Matana. Data-data diolah dengan metode statistik menggunakan SPSS dan perhitungannya menggunakan metode numerik. Hubungan dan pengaruhnya menggunakan metode regresi berganda dimana Human Capital dan Kepuasan Kerja sebagai variable independent memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja, sebesar 51.65% dan sisanya sebesar 48.35% di pengaruhi oleh variable lain, Human Capital dan Kepuasan Keraja memiliki korelasi yang kuat terhadap Kinerja yaitu sebesar 0.7295.

Pendahuluan

Human capital adalah *lifeblood* dalam modal intelektual bersumber dari improvement dan innovation, yang merupakan komponen yang sukar diukur. Human capital adalah kemampuan kolektif perusahaan dalam mencapai solusi terbaik, menggunakan pengetahuan individu dalam organisasi/perusahaan, dan dapat meningkat apabila perusahaan atau organisasi dapat menggunakan pengetahuan karyawannya (Hanafi, 2020). Dengan adanya pengalaman kerja dan adanya pendidikan yang menghuni serta keterampilan yang baik maka di harapkan akan memberikan dampak yang baik dan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan atau pegawai, untuk menghasilkan sumberdaya manusia yang baik dan berkualitas serta mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat

memberikan hasil yang terbaik guna mencapai tujuan perusahaan. Tingkat pendidikan yang baik memungkinkan seseorang akan dapat dengan mudah melaksanakan tugasnya dengan baik pula, sehingga dapat menjamin tersediannya tenaga kerja yang mempunyai keahlian bagus, dengan begitu orang yang berpendidikan akan menggunakan pikirannya dengan secara kristis. Seseorang yang berpendidikan tinggi dan baik akan mempunyai pemikiran yang maju dan kreatif, disertai pengalaman kerja yang bagus membuat seseorang dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik dan juga tugas tugasnya akan mudah diselesaikan dengan cepat dan baik dan benar.

Universitas Matana yang merupakan sebuah Lembaga Pendidikan Tinggi dengan fasilitas fisik penunjang sarana dan prasarana Pendidikan Tinggi yang cukup memadai. Dengan sumberdaya yang memiliki latar belakang cukup lengkap harusnya merupakan salah satu perguruan tinggi yang memberikan kontribusi besar dan nyata bagi masyarakat luas. Namun hal ini dirasakan masih kurang berdampak. Karena itu peneliti terdorong untuk melakukan kajian dengan judul Pengaruh Human Capital dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan di Universitas Matana.

Kajian Pustaka

Human Capital

Human Capital adalah manusia itu sendiri yang dipinjamkan kepada perusahaan secara profesional dengan kapasitasnya, pengetahuan, komitmen, dan pengalaman pribadi. Human capital ialah kombinasi dari keterampilan pengetahuan, kemampuan inovasi seseorang dalam menjalankan tugas agar dapat tercipta suatu nilai sehingga tujuan dapat tercapai. Kontribusi Human capital untuk pembentukan nilai tambah dalam menjalankan tugasnya akan memberikan *suistanable revenue* pada masa depan bagi perusahaan (Sukoco, dkk., 2017).

Human capital merupakan nilai tambah untuk perusahaan, melalui komitmen motivasi, efektivitas kerja tim, kompetensi, dan nilai tambah lain dikontribusikan oleh pekerja berupa: kompetensi yang dikembangkan, perubahan budaya manajemen dan pemindahan pengetahuan. Sehingga disimpulkan human capital adalah manusia dengan semua kapabilitas yang dimiliki, yang dapat menciptakan nilai dalam rangka mencapai tujuan (Bontis dan Serenko, 2017).

Menurut (Gaol, 2017), indikator Human Capital yaitu:

1. Keterampilan

Keterampilan identik dengan cekatan, orang dikatakan terampil yakni orang yang menyelesaikan maupun mengerjakan pekerjaan benar dan cepat (Muzni Ramanto, Soemarjadi, Wikdati Zahri dalam Sinau 2018).

2. Keahlian

Keahlian merupakan kemampuan melakukan suatu peran (Gaol 2017)

3. Pengetahuan

Pengetahuan adalah merupakan hasil ingin tahu dan juga ini terjadi jika setelah

orang melakukan suatu penginderaan terhadap suatu obyek tertentu. Penginderaan ini terjadi melalui suatu panca indera manusia yaitu dengan sebuah indera pendengaran, penciuman, penglihatan, rasa dan raba. Dari Sebagian besar pengetahuan manusia dapat di peroleh melalui mata, dan telinga (Soekidjo 2017).

4. Kemampuan

Kemampuan merupakan sifat yang dibawa dari lahir yang memungkinkan individu dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik secara fisik, ataupun mental.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja individu yang dihasilkan dari beberapa proses kegiatan dan sudah ditentukan standar sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang dalam mencapai tujuan yang diinginkan". (Sri Widodo, 2016)

Dimensi Kinerja Karyawan

Memberikan pengertian kinerja sebagai berikut: "performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period". Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Untuk mengukur kinerja karyawan, dapat digunakan beberapa dimensi mengenai kriteria kinerja yang menurut (Bernardin & Russel, 2017) adalah sebagai berikut.

1. Kualitas/Quality adalah tingkatan dimana hasil maupun proses dari suatu kegiatan hampir sempurna.
2. Kuantitas/Quantity adalah produksi yang dihasilkan ditunjukkan melalui satuan jumlah unit, mata uang, maupun jumlah siklus kegiatan
3. Ketepatan waktu/timelinnes adalah ketepatan waktu menyelesaikan suatu pekerjaan
4. Efektivitas biaya/cost effectiveness, adalah tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit.
5. Kebutuhan akan pengawasan/need for supervision, dimana seorang karyawan mampu melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa membutuhkan bantuan pengawasan atau memerlukan campur tangan pengawas untuk mencegah agar hasil produksi tidak mengalami kerugian.
6. Hubungan antar perseorangan/Interpersonal impact, adalah tingkatan dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan yang lain, dan juga pada bawahan.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Nada Karisma, 2020), indikator Kinerja Karyawan yaitu:

1. Mutu

Pada mutu kinerja karyawan diukur dari sebuah ke sempurnaan dan kualitas dan dari tugas terhadap keahlian karyawan dari pada perusahaan. Indikator seperti ini sangat berperan penting dalam kemajuan sebuah perusahaan atau kemunduran posisi suatu perusahaan atau organisasi atau perusahaan tersebut.

2. Kuantitas

Pada Kuantitas merupakan jumlah kinerja yang dihasilkan yang di peroleh seorang karyawan. Jumlah kinerja dapat diukur sesuai dengan target ketika perencanaan deskripsi sebuah pekerjaan. Oleh karna itu Sehingga pengukuran kuantitas kinerja akan dengan lebih mudah dilakukan oleh pengelola perusahaan maupun organisasi.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu, merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah kinerja. Indikator ini menjadi kunci yang sangat penting dari ketepatan sebuah target pencapaian sebuah perusahaan maupun organisasi.

4. Efektivitas Penggunaan Sumber Daya

Dalam Efektivitas penggunaan sumber daya berpengaruh dalam mengoptimalkan sumber daya yang ada dan menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal.

5. Mandiri

Karyawan yang mandiri tidak akan merepotkan rekan kerjanya, tuntutan akan kemampuan bekerja dalam tim juga tidak boleh diabaikan.

6. Berkomitmen

Karyawan yang berkomitmen akan lebih termotivasi dan memiliki rasa bertanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya.

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan pengertian kepuasan kerja adalah kondisi emosional pada seorang pegawai yang senang dan mencintai pekerjaannya. Menurut Hasibuan indikator kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini:

1. Menyenangi Pekerjaannya: Pegawai menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.
2. Mencintai Pekerjaannya : tidak sekedar menyukai pekerjaannya namun sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai keinginannya
3. Moral Kerja Positif : merupakan kesepakatan batiniah untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan standar mutu
4. Disiplin Kerja: Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.
5. Prestasi Kerja: Hasil yang dicapai dari pekerjaan seseorang.

Metode Penelitian

Pengambilan data berupa data primer yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner bagi seluruh karyawan akademik dan non akademik di Universitas Matana dimana dalam penelitian ini semua karyawan (populasi) akan dijadikan objek penelitian ini. Pengujian dalam penelitian ini yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji T, Uji F, Koefisien determinasi dan Uji Regresi Linear Berganda. Berikut ini merupakan fungsi persamaan umum yang akan diestimasi pada penelitian ini:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Kepuasan Pelanggan (Variabel terikat)
 a : Bilangan Konstan
 b₁, b₂ : Koefisien Variabel
 X₁ : Harga (Variabel bebas 1)
 X₂ : Kualitas Pelayanan (Variabel bebas 2)
 e : Kesalahan Pengganggu

Hasil dan Pembahasan

Dalam Penelitian ini peneliti melakukan penelitian terhadap seluruh karyawan akademik dan non akademik, hal ini dilakukan mengingat populasi karyawan di Universitas Matana yang berjumlah 63 orang .

Tabel 1. Data Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	52	82,53
2	Perempuan	11	17,47
	Jumlah	63	100

Tabel 2. Data Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	14	22,22
2	S1	22	34,92
3	S2	21	33,33
4	S3	6	9,53
	Jumlah	63	100

Tabel 3. Data Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	1 tahun	16	25,4
2.	2 tahun	15	23,8
3.	3 tahun	8	12,69
4.	4 tahun	1	1,6
5.	5 tahun	10	15,88
6.	6 tahun	4	6,34
7.	8 tahun	1	1.6
8.	9 tahun	8	12.69
	Jumlah	63	100

Tabel 4. Data Deskripsi Responden Berdasarkan Status Karyawan

No	Status Karyawan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Akademik	27	42,86
2.	Non Akademik	36	57,14
	Jumlah	63	100

Uji Validitas dan Uji Realibilitas
Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Koefisien Korelasi	Keterangan
X1.1	0.7767	Valid
X1.2	0.7665	Valid
X1.3	0.7786	Valid
X1.4	0.7681	Valid
X2.1	0.6563	Valid
X2.2	0.7911	Valid
X2.3	0.7832	Valid
X2.4	0.5998	Valid
X2.5	0.5720	Valid
Y1.1	0.5394	Valid
Y1.2	0.7751	Valid
Y1.3	0.5712	Valid
Y1.4	0.5864	Valid
Y1.5	0.6768	Valid
Y1.6	0.5013	Valid

Sumber : Data SPSS

Uji Realibilitas

Output spss untuk uji realibilitas diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Item -Total Statistics				
Pernyataan	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	59.256	23.669	0.480	0.851
X1.2	59.154	24.765	0.449	0.852
X1.3	59.436	24.305	0.705	0.841
X1.4	59.359	24.499	0.554	0.847
X2.1	59.282	23.997	0.581	0.845
X2.2	59.615	23.874	0.470	0.851
X2.3	59.487	23.256	0.621	0.842
X2.4	59.692	23.008	0.516	0.850
X2.5	60.000	25.789	0.244	0.863
Y1.1	59.538	25.097	0.523	0.849
Y1.2	59.513	24.256	0.612	0.844
Y1.3	59.667	25.228	0.480	0.850
Y1.4	59.872	24.430	0.488	0.850
Y1.5	59.385	24.874	0.487	0.850
Y1.6	59.154	25.555	0.391	0.854

Sumber : Data SPSS

Dengan memperhatikan hasil tersebut di atas maka dapat di simpulkan bahwa seluruh intrumen yang di gunakan *Realibel*. Hal ini di karenakan semua Cronbach alfa untuk semun butir pernyataan > 0.6

Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan dengan menggunakan SPSS dan pada penelitian ini ditampilkan hasil olahannya dan intepretasinya terhadap Uji yang di lakukan sebagai berikut.

1. Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.52853	0.31583		4.83969	0.00001		
	Human Capital	0.31965	0.08016	0.44499	3.98763	0.00018	0.62620	1.59694
	Kepuasan Kerja	0.30207	0.09190	0.36679	3.28693	0.00170	0.62620	1.59694

Sumber : Data SPSS

Nilai VIF untuk variabel Human Capital (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) sama-sama 1,59694, lebih kecil dari pada 5. Artinya, model di atas telah terbebas dari adanya multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi

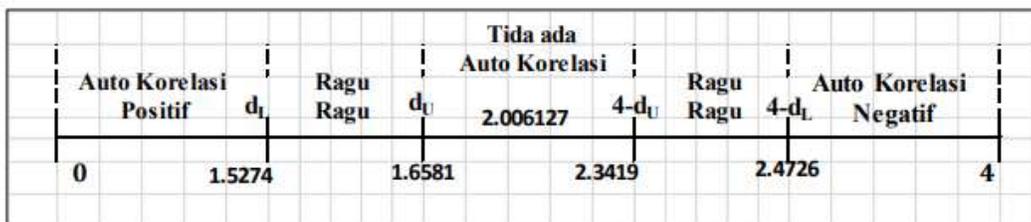
Tabel 8. Hasil Uji Outokorelasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.729472	0.532130	0.516534	0.275860	2.006127
a. Predictors : (Constant), Kepuasan Kerja, Human Capital					
b. Dependent Variabel : Kinerja					

Sumber : Data SPSS

Nilai d_L dan d_U dapat dilihat pada Tabel DW dengan tingkat signifikansi (error) 5% ($\alpha = 0,05$). $n = 63$ di peroleh $d_L = 1.5274$ dan $d_U = 1.6581$

Gambar 1. Area autokorelasi

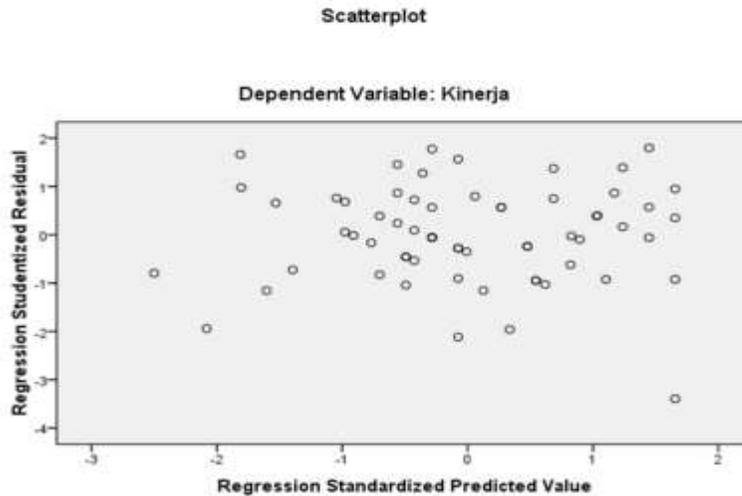


Nilai DW hitung sebesar 2,006127 lebih besar dari 1,6581 dan lebih kecil dari 2,3419

yang berarti bahwa titik tersebut berada di area tidak ada autokorelasi (lihat tabel 6) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi linier yang di gunakan tidak ada autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

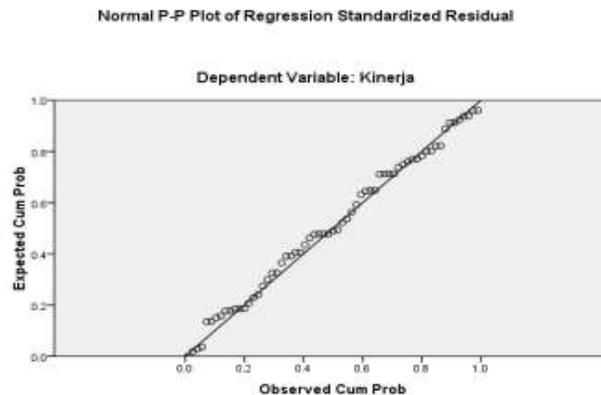
Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar di atas terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu artinya tidak terjadi heteroskedastisitas

Normalitas

Gambar 3. Hasil Uji Normalitas



Dari gambar terlihat bahwa semua titik menyebar secara baik mendekati garis diagonal nya sehingga dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa data terdistribusi secara normal

Uji Kelayakan Model

Uji keterandalan model

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel ANOVA di bawah ini. Nilai probabilitas. F hitung terlihat pada kolom terakhir (sig.)

Tabel 9. Hasil Uji Kelayakan Model

		ANOVA				
Model		Sum Of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
1	Regression	5.19303	2	2.59651	34.12039	0.00000
	Residual	4.56592	60	0.07610		
	Total	9.7894	62			

a. Predictors : (Constant), Kepuasan Kerja, Human Capital
 b. Dependent Variable : Kinerja

Sumber : Data SPSS

Nilai probabilitas F hitung (sig.) pada tabel 9 ,di atas sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Human Captal (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

b. Uji Koefisien Regresi (Uji t)

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel Coefficients berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Regresi

		Coefficients					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.52853	0.31583		4.83969	0.00001		
	Human Capital	0.31965	0.08016	0.44499	3.98763	0.00018	0.62620	1.59694
	Kepuasan Kerja	0.30207	0.09190	0.36679	3.28693	0.00170	0.62620	1.59694

a. Dependent Variabel : Kinerja

Sumber : Data SPSS

Nilai probabilitas **t** hitung dari variabel bebas Human Capital (X1) sebesar 0,00018 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas Human Capital (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja (Y) pada $\alpha = 5\%$ atau dengan kata lain, Human Capital berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada taraf keyakinan 95%.

Hal ini juga berlaku sama terhadap variabel Kepuasan Kerja (X2) karena nilai

probabilitas. t hitung 0,00170 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja pada $\alpha = 5\%$ atau dengan kata lain, Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada taraf keyakinan 95%.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yang digunakan dalam Tabel 11 di bawah ini adalah *Adjusted R Square* karena pada model regresinya variabel dependen dipengaruhi oleh dua variabel independen.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.7295	0.5321	0.5165	0.2759	2.0061
a. Predictors : (Constant), Kepuasan Kerja, Human Capital					
b. Dependent Variabel : Kinerja					

Sumber : Data SPSS

Besar *Adjusted R²* adalah 0,5165 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel Human Capital (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) 51.65%. dan sisanya sebesar 48.35% di pengaruhi oleh variabel lainnya diluar variable Human Capital dan Kepuasan Kerja.

Interpretasi Model

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.5285	0.3158		4.8397	0.0000
	Human Capital	0.3196	0.0802	0.4450	3.9876	0.0002
	Kepuasan Kerja	0.3021	0.0919	0.3668	3.2869	0.0017
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber : Data SPSS

Sehingga Persamaan Regresi Berganda

$$Y = 1.5285 + 0.3196X_1 + 0.3021X_2 + e$$

Koefisien regresi untuk variabel Human Capital (X1) sebesar 0.3196 dan variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0.3021 semua nya bernilai + (positif). artinya jika terjadi kenaikan pada kedua variabel tersebut maka akan menaikkan Kinerja secara keseluruhan. Jika Human Capital mengalami kenaikan 1 satuan maka Kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.3196. Sebaliknya jika Human Capital mengalami penurunan 1 satuan maka Kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0.3196. Jika Kepuasan Kerja naik 1 (satu) satuan maka Kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.3021 satuan. Sebaliknya jika Kepuasan Kerja turun 1 (satu) satuan maka Kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0.3021 satuan.

Simpulan

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana hubungan antara variabel Human Capital dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan di Universitas Matana. Berdasarkan analisis yang sudah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Human Capital dan Kepuasan Kerja memiliki Korelasi sebesar 0.7295 yang berarti bahwa kedua variabel tersebut memiliki korelasi yang kuat positif terhadap Kinerja karyawan di Universitas Matana.
2. Besar pengaruh variabel Human Capital (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 51.65%. dan sisanya sebesar 48.35% di pengaruhi oleh variabel lainnya.

Daftar Pustaka

- Bontis, N., & Serenko, A. (2016). *A Causal Model of Human Capital Antecedents and Consequences in the Financial Service Industry*. *Journal of Intellectual Capital*, 10(1), 391-401.
- Emersison Edisoan dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gaol Chr. Jimmy L. (2015). *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Hanafi. (2020). Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sumut Syariah Medan.
- Mira, M. S., Choong, Y. V., & Thim, C. K. (2019). The effect of HRM practices and employees' job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 9(6), 771–786. <https://doi.org/doi: 10.5267/j.msl.2019.3.011>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Rusu, G., Avasilcăi, S., & Huțu, C.-A. (2016). Organizational Context Factors Influencing Employee Performance Appraisal: A Research Framework. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 221, 57–65. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.090>
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D. W., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1777–1786. <https://doi.org/doi: 10.5267/j.msl.2020.1.001>
- Seema, Choudhary, V., & Saini, G. (2021). Effect of Job Satisfaction on Moonlighting Intentions: Mediating Effect of Organizational Commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 27(1), 100137. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2020.100137>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Bisnis :Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pertamina Persero*. Jalur. Jakarta.
- Sukoco, Iwan & Prameswari, Dea. (2017). *Human Capital Approach To Increasing Productivity of Human Capital Manajemen AdBispreneur. 2. 10.24198/Adbispreneur.V2i1.1292.*
- Wahana Komputer. n.d. *Ragam Model Penelitian Dan Pengelolaanya Dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.