

## **PENERAPAN HUMAN CAPITAL MANAGEMENT DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SDM TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN**

**Silvia Yolanda<sup>1</sup>, M. Chaerul Rizky<sup>2</sup>**

[okeesivia@gmail.com](mailto:okeesivia@gmail.com)<sup>1</sup>, [mchaerulrizky@dosen.pancabudi.ac.id](mailto:mchaerulrizky@dosen.pancabudi.ac.id)<sup>2</sup>

**Universitas Pembangunan Panca Budi**

### **ABSTRAK**

Peralihan paradigma tentang modal dasar suatu organisasi pada dasawarsa disaat ini mengalami lompatan yang begitu berarti. Modal manusia memiliki kedudukan pusat dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Karena SDM merupakan capital yang dapat terus berkembang seiring dengan waktu dan antusias area bisnis serta kemajuan dalam ilmu pengetahuan. Artikel ini memberikan tinjauan literatur yang berfokus pada "Penerapan Human Capital Management dalam Meningkatkan Kualitas SDM Terhadap Kinerja Perusahaan", yaitu hubungan antara modal manusia dan kinerja perusahaan. Penerapan tinjauan literatur yang ada memungkinkan untuk menguraikan dua permasalahan utama yaitu; 1) Menganalisis hubungan human capital dengan kinerja perusahaan, 2) Manajemen modal manusia. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dan teknik pengumpulan data sekunder berupa data yang diperoleh dari artikel ilmiah, media online maupun sumber terpercaya lainnya yang sesuai dengan topik penelitian yang dilakukan.

**Kata Kunci:** Human Capital, Manajemen Modal Manusia Dan Kinerja Perusahaan.

### **ABSTARCT**

*The paradigm shift regarding the basic capital of an organization in the current decade has experienced a very significant leap. Human capital has a central position in improving company performance. Because human resources are capital that can continue to develop over time and with enthusiasm in the business area and advances in science. This article provides a literature review that focuses on "Application of Human Capital Management in Improving HR Quality on Company Performance", namely the relationship between human capital and company performance. The application of a review of existing literature makes it possible to outline two main problems namely; 1) Analyzing the relationship between human capital and company performance, 2) Human capital management. This research uses qualitative descriptive methods and secondary data collection techniques in the form of data obtained from scientific articles, online media and other trusted sources that are appropriate to the research topic being conducted.*

**Keywords:** Human Capital, Human Capital Management And Company Performance.

### **PENDAHULUAN**

Pada era globalisasi disaat ini, perkembangan dan pertumbuhan dalam dunia bisnis yang terus meningkat dengan cepat mengakibatkan perusahaan untuk terus melakukan suatu perbaikan diseluruh proses kegiatan bisnis agar selalu bertahan dalam jangka yang panjang. Banyaknya pesaing yang bermunculan menciptakan suatu produk dan pelayanan yang inovatif. Keadaan ini berdampak kepada para manajemen agar dapat meningkatkan suatu strategi agar produknya dapat bersaing dipasar salah satunya yaitu dengan mengelola suatu organisasi yang ada pada perusahaan. Suatu perusahaan dapat ditingkatkan melalui perbaikan pada sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia merupakan suatu penggerak, inspirasi dan juga sebagai dalang berjalannya suatu perusahaan untuk mencapai produktivitas yang optimal pada organisasi. Manusia memiliki peran yang sangat penting dalam kegiatan bisnis, karena sukses atau tidaknya suatu bisnis dalam suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. Sumber daya manusia memiliki keunggulan

kompetitif yang dapat meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, dengan inovasi-inovasi yang mereka hasilkan perusahaan dapat bersaing melalui modal intelektual yang dimiliki.

Dalam suatu kegiatan bisnis masih banyak yang tidak mengerti tentang seberapa pentingnya peran *human capital*, padahal peran *human capital* dalam suatu perusahaan sangat menentukan berjalannya suatu proses bisnis. Sumber daya manusia merupakan modal atau aset yang mampu bertahan dengan menyesuaikan masalah lingkungan bisnis, sumber daya manusia dapat mengikuti kemajuan dalam suatu ilmu pengetahuan dan teknologi. Sumber daya manusia memiliki nilai lebih dalam strategi bersaing didalam suatu perusahaan diantaranya yaitu: memiliki kemampuan untuk berinovasi dan *entrepreneurship*, memiliki keunikan yang berkualitas, memiliki keahlian khusus, pelayanan yang lebih berbeda serta kemampuan dalam produktivitas yang dapat dikembangkan sesuai kebutuhan mengikuti perkembangan waktu dan pengetahuan (Mathis, 2003; dalam Kasmawati, 2017).

*Human capital* adalah penggabungan tentang suatu pengetahuan seseorang, keahlian, menciptakan suatu inovasi dan kemampuan yang dimiliki seseorang guna melaksanakan tugasnya sehingga dapat membentuk suatu nilai untuk mencapai tujuan tertentu (Ongkorahardjo 2008, dalam Razak, 2018). Menurut Malhotra 2003, Bontis 2002, Ongkorahardjo 2008 dalam Razak, (2018), Pembentukan nilai tambah yang dikontribusikan oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas serta pekerjaannya akan memberikan *sustainable revenue* pada yang akan datang untuk suatu organisasi. *Human capital* disini disebutkan bahwa aset suatu perusahaan yang perlu dikembangkan menyesuaikan dengan perkembangan pengetahuan dan teknologi agar *output* yang dihasilkan memiliki nilai dan daya saing yang tinggi.

Berdasarkan Matthewman & Matignon dalam Gaol (2014:696) *human capital* merupakan akumulasi pengetahuan, keahlian, pengalaman dan atribut-atribut kekuatan pekerja lainnya yang ada didalam kekuatan pekerja suatu organisasi serta memacu pada produktivitas, kinerja serta pencapaian tujuan strategi. Kemudian Becker dan Winy (2012), manusia tidak hanya sumber daya akan tetapi merupakan suatu modal (*capital*) yang dapat menghasilkan sebuah pengembalian (*return*) dimana setiap pengeluaran yang dilakukan dalam rangka mengembangkan kualitas serta kuantitas modal tersebut merupakan aktifitas investasi. Disini *human capital* merupakan suatu modal yang dapat menghasilkan umpan balik kepada perusahaan tergantung kepada kualitas dan kuantitas suatu sumber daya manusia yang ada.

Menurut (Mayo, 2000:120) dalam Wanda, 2018; Endri, 2010) *human capital* mempunyai lima komponen yaitu 1). *Individual capability*, 2). *Individual motivation*, 3). *Leadership*, 4). *The organizational climate*, 5). *Workgroup effectiveness*. Masing-masing komponen tersebut memiliki peran berbeda dalam menciptakan nilai sebuah perusahaan.



Gambar 1. Komponen-komponen Human Capital

Sumber : Mayo, (2000).

Dapat disimpulkan dari pengertian tentang *human capital*, bahwa *human capital* merupakan suatu sistem dalam suatu organisasi untuk memperbaiki, mengembangkan kinerja seorang karyawan melalui peningkatan intelektual, pengetahuan, kemampuan, serta pengalaman mereka agar *output* yang diciptakan suatu organisasi dapat memiliki

nilai dan berkualitas.

Penilaian kinerja perusahaan berbasis *human capital* adalah suatu hal yang sangat penting dan harus diterapkan serta dikembangkan oleh suatu perusahaan. *Human capital* merupakan suatu komponen inti dari *intellectual capital (intangible asset)* yang dimiliki oleh perusahaan. Banyak perusahaan menggunakan penilaian terhadap kinerja dengan menggunakan sumber daya yang bersifat fisik (*tangible asset*). Pengukuran kinerja berbasis *human capital* sangat menentukan bagaimana berjalannya suatu perusahaan dapat diukur melalui kinerja *human capital* dengan manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dalam pengambilan keputusan. Pengukuran kinerja dapat menilai hasil pencapaian suatu tujuan dan sasaran dalam perusahaan dengan mengevaluasi kinerja karyawan yang produktif atau sebaliknya. Menurut Mayo (2000) dalam Ritonga (2019), pengukuran kinerja dalam perusahaan pada perspektif finansial lebih tepat dan akurat namun sebenarnya dasar yang menjadi suatu penggerak nilai dari finansial itu adalah sumber daya manusia, dengan seluruh pengetahuan yang dimiliki, gagasan atau ide, serta mampu berinovasi. Tidak hanya itu, *human capital* sebagai inti dari suatu perusahaan dan menentukan keberhasilan perusahaan.

Literatur penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat untuk para pembaca serta pembaca dapat memperoleh suatu gambaran tentang bagaimana peran suatu *human capital* manajemen dalam menentukan kinerja suatu perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam ruang lingkup penelitian yang akan dilakukan. Kajian literatur penelitian ini bertujuan untuk melakukan tinjauan ringkas secara teoritis terhadap suatu peran sumber daya manusia.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan suatu metode deskriptif kualitatif. "Penelitian kualitatif ialah penelitian yang secara komprehensif bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami subjek penelitian, baik itu perilakunya, persepsi, motivasi maupun tindakannya, dan secara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah." (Moleong, 2007:49). Adapun teknik pengumpulan data dengan studi literatur adalah rangkaian tentang sebuah aktivitas yang berkenaan dengan suatu cara pengumpulan pada data pustaka, membaca dan menulis, serta mengelola suatu bahan dalam penelitian. Menurut Danial dan Warsiah (2009:80) studi literatur yaitu menggambarkan penelitian yang dilakukan oleh seorang peneliti dengan sebuah cara mengumpulkan beberapa studi pustaka, artikel ilmiah, media online yang berhubungan dengan permasalahan dan tujuan sebuah penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Secara bahasa *human capital* terdiri dari dua kata dasar yaitu manusia dan kapital (modal). Kapital disini memiliki sebuah arti sebagai modal atau faktor dalam produksi yang diimplementasikan untuk menggunakan suatu benda ataupun jasa tanpa mengkonsumsinya selama aktivitas proses produksi. *Human capital* merupakan suatu yang memiliki nilai ekonomi dari sumber daya manusia yang berhubungan dengan pengetahuan, kemampuan, gagasan, inovasi, energi serta komitmennya. *Human capital* merupakan suatu sistem dalam suatu organisasi untuk memperbaiki, mengembangkan kinerja karyawan melalui peningkatan intelektual, kemampuan, pengetahuan, serta pengalaman mereka agar *output* yang dihasilkan suatu organisasi dapat memiliki nilai dan berkualitas.

Teori *human capital* memiliki tiga konsep yang dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Human capital selaku aspek individual, dimana sumber daya manusia merupakan suatu modal pada individu diantaranya yaitu pengetahuan serta keterampilan.
2. Human capital ialah pengetahuan dan keterampilan, dimana human capital bisa dikembangkan dan ditingkatkan melalui kegiatan-kegiatan dan pengalaman yang ada pada diri manusia.
3. Human capital memulai prespektif orientasi produksi.

Menurut Rostogi (2002) konsep pertama dalam model ini yaitu bahwa human capital merupakan sesuatu yang di dapatkan melalui simulasi suatu proses tertentu. Kemudian (Alan, 2008) *human capital* merupakan sebuah penggabungan antara pengetahuan, keterampilan, inovasi, dan kemampuan seorang individu untuk melaksanakan sebuah tugas sehingga mampu menghasilkan sesuatu nilai untuk mencapai suatu tujuan. Nilai tambah yang dihasilkan oleh *human capital* akan berdampak baik untuk suatu perusahaan, karena *output* yang dihasilkan akan memberikan *sustainable revenue* dimasa datang kepada perusahaan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *human capital* merupakan gabungan dari kompetensi, sikap dan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh masing-masing individu sehingga dapat menghasilkan nilai bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

*Human Capital Management* (HCM) berkaitan dengan cara untuk memperoleh, mengalisis, dan melaporkan data dalam upaya memberikan nilai tambah strategis, investasi yang berguna bagi pembuatan keputusan manajemen ditingkat operasional dan di garis depan, hal ini seperti yang sudah ditekankan oleh Kearns (2006), Baron dan Armstrong (2007). Karena itulah HCM harus menggunakan metrik untuk mengukur nilai-nilai dari yang dimiliki karyawan. Nilai-nilai tersebut kemudian harus dikelola secara efektif oleh organisasi. HCM kadang didefinisikan lebih luas tanpa penekanan pada pengukuran. Chatzkel (2004).

Pengukuran kinerja menurut (Leksono, 2017) bertujuan untuk menaikkan kinerja suatu perusahaan atau organisasi secara maksimal, sehingga dibutuhkan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efisien dan profesional. Dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat diukur melalui evaluasi kinerja karyawan, evaluasi kinerja karyawan bertujuan untuk para perusahaan dalam menentukan pengambilan keputusan sesuai dengan tujuan perusahaan. Dengan mengevaluasi kinerja perusahaan dapat mengambil keputusan mana karyawan yang layak mendapatkan reward atau sebaliknya pemberhentian karyawan. Lingkungan bisnis yang terus mengalami perubahan mendorong para manajer SDM suatu perusahaan dalam menggunakan manajemen SDM dalam mengelola, mengembangkan dan meningkatkan *human capital*. Pengelolaan SDM sangat penting dalam suatu perusahaan dalam meningkatkan nilai suatu produk dan kualitas sehingga dapat mempengaruhi proses kegiatan bisnis perusahaan secara menyeluruh. Adapun faktor-faktor penting dalam pengelolaan SDM yaitu :

1. Proses rekrutmen, penempatan rekrutmen serta penempatan karyawan sebagai proses fundamental yang sangat penting untuk suatu perusahaan.
2. Pelatihan dan pengembangan.
3. Manajemen kinerja.
4. Pengembangan karir.
5. Kompensasi dan reward atau penghargaan yaitu untuk dapat mempertahankan dan menambah nilai mutu atau kualitas SDM yang ada, perusahaan harus didorong untuk selalu memberikan upah atau kompensasi dan reward atau penghargaan yang layak

untuk karyawan.

#### 6. Budaya dan lingkungan kerja.

Pengukuran *human capital* tidak dimaksudkan untuk menentukan nilai internal SDM, melainkan terhadap implikasi perilaku SDM atas suatu proses-proses organisasional. Pengukuran *human capital* sangat penting dilakukan dalam suatu perusahaan untuk mengevaluasi dan mengetahui strategi yang lebih efektif yang akan dijalankan perusahaan tentang bagaimana karyawan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Pengukuran SDM sangat penting dalam perusahaan karena manajemen kinerja merupakan alat dalam menerapkan perbaikan didalam suatu perusahaan. Dalam Fitz-Enz (2000), suatu perusahaan yang tidak menerapkan pengukuran pada sumberdaya manusia, perusahaan itu tidak dapat :

1. Memberikan informasi tentang harapan kinerja yang secara spesifik
2. Mengetahui apa yang ada atau yang terjadi didalam organisasi tersebut
3. Mengidentifikasi suatu masalah kinerja perlu dianalisis dan dieliminasi
4. Memberikan umpan balik dengan membandingkan kinerja terhadap standar
5. Mengetahui kinerja yang harus diberi reward atau penghargaan
6. Mendukung keputusan berkaitan dengan alokasi sumber daya, proyeksi, dan jadwal.

Penerapan pengukuran SDM dalam suatu perusahaan sangat penting, dalam membantu kegiatan suatu perusahaan. Karyawan yang diberikan beban akan berusaha untuk mencapai hasil yang lebih optimal dengan memiliki beberapa tujuan. Misalnya karyawan bekerja untuk mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, sehingga perusahaan dapat memenuhi rasa tanggung jawab atas pekerjaannya. Penilaian kinerja dalam suatu perusahaan dilakukan oleh manajemen perusahaan untuk beberapa periode, artinya penilaian kinerja karyawan memiliki suatu periode tertentu. Menurut Kasmir (2016), kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam suatu pekerjaannya sesuai kriteria yang ditentukan perusahaan untuk suatu pekerjaan tertentu. Robbins (2003) menyatakan bahwa kinerja sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang memiliki sebuah hubungan yang kuat dengan tujuan strategis suatu organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Lebih lanjut Wibowo (2014) kinerja merupakan suatu tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, kinerja seorang individu sebagai target pencapaian ataupun hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik hasil ataupun perilaku kinerja menurut Kasmir (2016) sebagai berikut :

#### **1. Kemampuan dan Keahlian**

Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang di dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar.

#### **2. Pengetahuan**

Pengetahuan tentang suatu pekerjaan. Seorang karyawan yang memiliki pengetahuan akan bekerja dengan baik dan menghasilkan *output* yang baik, begitu sebaliknya. Karyawan yang mengetahui tentang pekerjaannya menghindari dari kesalahan dalam bekerja sehingga karyawan akan lebih efektif dan efisien dalam pekerjaannya.

#### **3. Rancangan Kerja**

Merupakan rancangan dalam suatu pekerjaan yang akan mempermudah karyawan dalam melakukan suatu tugasnya. Artinya jika seorang karyawan mengerjakan pekerjaan dengan suatu rancangan yang baik, maka karyawan tersebut akan melakukan

pekerjaan dengan tepat dan benar.

#### **4. Kepribadian**

Seseorang karyawan dengan kepribadian dan karakter yang berbeda satu sama yang lain. Seorang karyawan yang mempunyai kepribadian ataupun karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaannya secara sungguh-sungguh dan penuh dengan rasa tanggung jawab sehingga *output* yang dihasilkan karyawan akan baik.

#### **5. Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan dorongan dari dalam maupun luar bagi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan. Apabila karyawan mempunyai dorongan yang kokoh dalam dirinya maupun dorongan dari luar dirinya (pihak perusahaan), maka karyawan akan tanggung jawab atau memiliki semangat yang tinggi terhadap tugasnya dan akan memberikan hasil yang optimal.

#### **6. Kepemimpinan**

Kepemimpinan disini adalah sikap dimana seorang pemimpin untuk mengendalikan, mengelola serta memberikan arahan kepada bawahannya untuk mengikuti susuai dengan apa yang diperintahkan. Contohnya perilaku seorang pemimpin yang menyenangkan, mendidik, membimbing dan mengayomi. karyawan akan merasa senang dan diakui oleh atasan dan semua itu akan berdampak kepada hasil yang optimal.

#### **7. Gaya Kepemimpinan**

Merupakan gaya ataupun perilaku seorang pemimpin dalam mengatasi masalah atau memberi perintah kepada bawahannya. Contohnya perilaku seorang pemimpin yang demokratis tentu akan berbeda dengan gaya kepemimpinan yang otoriter.

#### **8. Budaya Organisasi**

Adalah kebiasaan-kebiasaan ataupun suatu norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi maupun perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengendalikan hal-hal berlaku dan diterima secara umum dan harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan ataupun organisasi.

Hasil studi yang dikembangkan oleh Muhammad Chaerul Rizky (2022) suatu perusahaan harus mempunyai strategi terkait untuk mendapatkan maupun mempertahankan ketersediaan sumber daya manusia di dalam organisasi. Salah satu strategi yang dilakukan oleh organisasi untuk mempertahankan para pekerja tersebut adalah dengan memberikan fleksibilitas kerja atau yang lebih dikenal sebagai *Flexible Work Arrangements* (FWA).

Kemudian, hasil studi dari Muhammad Chaerul Rizky (2023) Budaya organisasi adalah tentang bagaimana karyawan memandang karakteristik budaya organisasi, bukan apakah mereka menyukai budaya tersebut atau tidak. Artinya kebudayaan merupakan istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan pemahaman umum seluruh anggota organisasi.

Studi Guest et. al. (2003), melakukan pelatihan terhadap hubungan antara *human capital* dengan kinerja suatu perusahaan di Inggris. Dimana hasil dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa penggunaan SDM yang cenderung lebih banyak berhubungan dengan tingkat *turnover* tenaga kerja yang lebih rendah dapat menghasilkan suatu keuntungan pada setiap karyawan yang lebih tinggi akan tetapi produktivitas menurun. Hubungan antara pelatihan dan pengembangan SDM melalui kinerja perusahaan antara lain, pengetahuan dan keahlian karyawan melalui sebuah kegiatan pelatihan menjadi sangat penting dalam meningkatkan kinerja suatu perusahaan. Garcia (2005) dan Khatari (2000). *Human capital* menentukan kesuksesan suatu perusahaan dalam menghadapi persaingan pasar, maka dari itu perusahaan disarankan untuk fokus pada investasi dalam pelatihan guna untuk meningkatkan

kualitas pada sumber daya pengetahuan, keahlian dan kemampuan seorang karyawan yang lebih baik dibandingkan dengan pesaing. Oleh sebab itu, pengembangan SDM sangatlah penting dilakukan untuk mempertahankan keterampilan dan pengetahuan karyawan agar dapat menghasilkan keunggulan dalam bersaing yang berkepanjangan (Barney, 1991).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil kajian yang sudah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa kesuksesan perusahaan atau organisasi sebenarnya dari human capital bukan hanya aktivitas atau perspektif bisnis perusahaan semata dan perusahaan seharusnya lebih fokus pada perusahaannya sebagai suatu unit yang berisi tentang pengetahuan dan keterampilan yang unik, keunikan tersebut harus disadari oleh perusahaan karena betapa pentingnya suatu peran sumberdaya manusia yang berkualitas dalam suatu aktivitas perusahaan, sehingga sebaiknya perusahaan harus mengelola sumber daya manusia tersebut dengan sebaik mungkin sebab kunci sukses suatu perusahaan adalah aspek manusianya yang memiliki pengetahuan yang dapat bersamaan mengikuti perkembangan teknologi di masa kini dan mendatang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ajabar et. al. 2021. Human Capital Management, GCAINDO (Yogyakarta, Dindra Asrorudin A. 2020. Peran Human Capital dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Pada Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia (LPPI). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Universitas Pamulang*; Vol.08 No.2, Juli 2020, Hal. 102-110
- Muhammad Chaerul Rizky (2022). *Jurnal Pengaruh Penggunaan Teknologi terhadap Fleksibilitas Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan di Era New Normal pada PT Kalfaz Sadhara. REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer 6 (4), 802-808.*
- Muhammad Chaerul Rizky (2023). *Jurnal Peran Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Digital 1 (4), 298-308.*
- Muhammad Chaerul Rizky (2023). *Jurnal Pengembangan Potensi Sumber Daya Manusia Muda Desa Pematang Serai: Menciptakan Generasi Unggul. JUBDIMAS (Jurnal Pengabdian Masyarakat) 2 (2), 69-73.*
- Muhammad Chaerul Rizky (2023). *Jurnal PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi kasus pada Oasis café Pekalongan). Unikal National Conference, 1121-1127.*
- Muhammad Chaerul Rizky (2024). *Jurnal Analisis Gaya Kepemimpinan, Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Baja Perkasa Medan. MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 7 (2), 161-171.*
- Danial, E dan Warsiah N. (2009). *Metode Penulisan Karya Ilmiah. Bandung: laboratorium PKn UPI, hal. 80.*
- Eko, S. W. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.*
- Endri 2010. *Jurnal Peran Human Capital dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Jurnal Administrasi Bisnis, 6 (2), 179 -190*
- Ennimay, Hady Efendy. 2017. *Implementation of Human Capital Management in HR Section of the Hang Tuah School of Health Science (STIKES) Pekanbaru; International Journal of Human Resource Studies; Vol. 8, No. 1. Hal. 20-21*
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Rajawali Pers 2016, Depok : Rajawali*
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif, Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung. Hal. 49.*

- Ramly, A. T., & Tanjung, H. (2021). Tree model in human resource management based on personality, competence and spirituality to improve organizational performance. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(3), 1-8.
- Ramly, A. T., Tjiptadi, D. D., Jumiati, E., Prihanto, J. N., Said, M., Diwyarthi, N. D. M. S., & Nugroho, S. H. 2021. Human Capital Management: Creating Agile Workforce in the Digital Age. GCAINDO.
- Ritonga Zuriani. 2019. Analisis pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mustika Asahan Jaya: *Jurnal Ecobisma*, 6 (1), Hal. 23-28
- Rosady Ruslan. 2008. *Metode Penelitian Publik Relations dan Komunikasi*. PT Rajagrafindo Persada: Jakarta, Hal. 138.
- Kreatif (2012). Hal 1-9.