



Pengaruh Human Capital dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Labersa Toba Hotel & Convention Center di Kota Balige

Mijy Swandi Tanjung ^{1*}, Edison Sagala ²

^{1,2} Universitas Negeri Medan, Indonesia

Email: mijytanjung12@gmail.com¹, sagalaedison61@gmail.com

Alamat : Jl. Williem Iskandar Psr V, Deli Serdang, Indonesia

Korespondensi penulis : mijytanjung12@gmail.com *

Abstract: *This study aims to examine the influence of Human Capital and Organizational Commitment on employee performance at Labersa Toba Hotel & Convention Center in Balige City. The population in this study were all employees of Labersa Toba Hotel & Convention Center with a sample size of 129 employees, selected using total sampling techniques. This study uses a quantitative approach with a data collection instrument in the form of a questionnaire. Data analysis techniques used include validity tests, reliability tests, classical assumption tests, path analysis, and ϵ tests. The results of the study indicate that there is a significant influence between Human Capital on employee performance. There is a significant influence between Organizational Commitment on employee performance, There is a significant influence between Human Capital on Organizational Commitment. Indirectly, there is an influence of Organizational Commitment in Mediating the influence of Human Capital on Employee Performance at Labersa Toba Hotel & Convention Center in Balige City. This study provides recommendations to companies to pay attention to aspects of Human Capital and organizational commitment in order to achieve company targets.*

Keywords: *Employee Performance, Human Capital, Organizational Commitment*

Abstract : Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Human Capital dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Labersa Toba Hotel & Convention Center di Kota Balige. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Labersa Toba Hotel & Convention Center dengan jumlah sampel sebanyak 129 karyawan, yang dipilih dengan menggunakan teknik sampling total. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen pengumpulan data berupa kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, path analys, dan uji ϵ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Human Capital terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan, Terdapat pengaruh yang signifikan antara Human Capital terhadap Komitmen Organisasi. Secara tidak langsung, terdapat pengaruh Komitmen Organisasi dalam Memediasi pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Karyawan pada Labersa Toba Hotel & Convention Center di Kota Balige. Penelitian ini memberikan rekomendasi kepada perusahaan untuk memperhatikan aspek Human Capital dan komitmen organisasi agar dapat mencaai target perusahaan.

Keywords: Human Capital, Kinerja Karyawan , Komitmen Organisasi

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang dinamis seperti saat ini, organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan dan peningkatan persaingan. Organisasi yang gagal menyesuaikan diri akan kalah dalam persaingan tersebut. Salah satu kunci utama untuk memenangkan persaingan adalah sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, yang menjadi aset utama dalam organisasi (Arfandi & Kasran, 2023). Pengelolaan SDM yang efektif menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi, karena seluruh tindakan dan keputusan dalam organisasi ditentukan oleh manusia yang ada di dalamnya (Azizah et al., 2023). Kinerja

karyawan yang baik mencerminkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Mukmin & Prasetyo, 2021). Dalam konteks ini, Labersa Toba Hotel & Convention Center, sebagai hotel bintang empat pertama di Kota Balige, sangat bergantung pada kualitas dan kinerja karyawannya untuk mempertahankan daya saing di industri perhotelan.

Namun, berdasarkan data dan wawancara dengan pihak Human Resource Development (HRD) Labersa Toba Hotel & Convention Center, ditemukan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal dan belum sepenuhnya memenuhi ekspektasi perusahaan. Data penilaian kinerja menunjukkan adanya fluktuasi serta penurunan capaian di beberapa aspek penting seperti keandalan dalam pekerjaan, kerja sama tim, kualitas pekerjaan, dan kemampuan komunikasi. Selain itu, ulasan dari tamu hotel memperkuat temuan ini, dengan adanya keluhan tentang kurangnya profesionalisme dan pelayanan karyawan. Tingginya tingkat turnover karyawan dalam tiga tahun terakhir semakin memperjelas permasalahan, yang menunjukkan rendahnya komitmen organisasi di antara karyawan dan berpotensi memperburuk kinerja perusahaan (Ningrum et al., 2020).

Melihat fenomena tersebut, faktor Human Capital dan Komitmen Organisasi menjadi sangat penting untuk diteliti lebih lanjut karena keduanya diyakini memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Human Capital, sebagai aset tidak berwujud berupa keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan, sangat berperan dalam meningkatkan kinerja (Istikamah & Wulandari, 2023). Di sisi lain, Komitmen Organisasi yang tinggi dapat memperkuat loyalitas dan produktivitas karyawan (Maranata et al., 2022; Rizal et al., 2023). Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji secara empiris pengaruh Human Capital dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Labersa Toba Hotel & Convention Center di Kota Balige.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif** dengan jenis penelitian **asosiatif** yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Human Capital dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan dianalisis menggunakan teknik analisis statistik.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Labersa Toba Hotel & Convention Center di Kota Balige, yang berjumlah 129 orang. Karena jumlah populasi relatif

kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah **total sampling**, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2021:127).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui:

- **Data Primer:**

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan Labersa Toba Hotel & Convention Center. Instrumen yang digunakan dalam kuesioner telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

- **Data Sekunder:**

Data sekunder diperoleh dari dokumentasi internal perusahaan, data laporan HRD, studi kepustakaan, serta dokumen lain yang relevan untuk mendukung penelitian ini (Sujarweni, 2019:156).

Metode pengumpulan data meliputi:

- **Observasi:** Pengamatan langsung terhadap aktivitas dan kinerja karyawan di lingkungan kerja.
- **Wawancara:** Wawancara semi-terstruktur dengan pihak Human Resource Development (HRD).
- **Kuesioner:** Penyebaran angket kepada responden untuk mengukur variabel penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan meliputi:

- **Uji Validitas dan Reliabilitas:**

Untuk menguji sahnya instrumen penelitian. Uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment, sedangkan reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha (Ghozali, 2018).

- **Uji Asumsi Klasik:**

Meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas untuk memastikan data memenuhi asumsi model regresi.

- **Analisis Jalur (Path Analysis):**

Digunakan untuk mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel-variabel yang diteliti.

- **Uji Hipotesis:**

Menggunakan uji t untuk pengujian pengaruh parsial dan uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Ghajali (2018:51), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dengan kriteria dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.

Variabel Human Capital (X_1)

Pengujian validitas untuk variabel Human Capital (X_1) diberikan kepada 30 responden di luar sampel, dengan hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1 Uji Validitas Variabel Human Capital (X_1)

Pernyataan	Perason Correlation	Nilai r Tabel Sig 5% (df=30-2)	Keterangan
X1.1	0,842	0.361	valid
X1.2	0,884	0.361	valid
X1.3	0,825	0.361	valid
X1.4	0,723	0.361	valid
X1.5	0,640	0.361	valid
X1.6	0,760	0.361	valid
X1.7	0,658	0.361	valid
X1.8	0,731	0.361	valid

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan data pada tabel di atas, nilai r_{hitung} menunjukkan bahwa dari 8 butir angket variabel Human Capital (X_1) dinyatakan valid, karena memenuhi syarat $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap item pernyataan layak digunakan dalam penelitian. Hal ini dibuktikan dengan nilai r_{hitung} yang berkisar antara 0,640 hingga 0,884, dimana seluruhnya lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,361) pada tingkat signifikansi 5% dengan $df=28$. Nilai tertinggi terdapat pada indikator X1.1 sebesar 0,884.

Variabel Komitmen Organisasi (X_2)

Pengujian validitas untuk variabel Komitmen Organisasi (X_2) diberikan kepada 30 responden di luar sampel, dengan hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X_2)

Pernyataan	Perason Correlation	Nilai r Tabel Sig 5% (df=30-2)	Keterangan
X2.1	0,502	0.361	valid
X2.2	0,516	0.361	valid
X2.3	0,704	0.361	valid

X2.4	0,783	0.361	valid
X2.5	0,713	0.361	valid
X2.6	0,660	0.361	valid

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan data pada tabel di atas, nilai r hitung menunjukkan bahwa dari 8 butir angket variabel Komitmen Organisasi (X_2) dinyatakan valid, karena memenuhi syarat $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap item pernyataan layak digunakan dalam penelitian. Hal ini dibuktikan dengan nilai r_{hitung} yang berkisar antara 0,502 hingga 0,783, dimana seluruhnya lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,361) pada tingkat signifikansi 5% dengan $df=28$. Nilai tertinggi terdapat pada indikator X2.4 sebesar 0,783.

Variabel Kinerja Karyawan (X_3)

Pengujian validitas untuk variabel Kinerja Karyawan (X_3) diberikan kepada 30 responden di luar sampel, dengan hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (X_3)

Pernyataan	Person Correlation	Nilai r Tabel Sig 5% (df=30-2)	Keterangan
X2.1	0,745	0.361	valid
X2.2	0,777	0.361	valid
X2.3	0,706	0.361	valid
X2.4	0,713	0.361	valid
X2.5	0,645	0.361	valid
X2.6	0,736	0.361	valid
X2.7	0,750	0.361	valid
X2.8	0,784	0.361	valid
X2.9	0,624	0.361	valid
X2.10	0,649	0.361	valid

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan data pada tabel di atas, nilai r hitung menunjukkan bahwa dari 8 butir angket variabel Kinerja Karyawan (X_3) dinyatakan valid, karena memenuhi syarat $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap item pernyataan layak digunakan dalam penelitian.

Hal ini dibuktikan dengan nilai r_{hitung} yang berkisar antara 0,624 hingga 0,784, dimana seluruhnya lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,361) pada tingkat signifikansi 5% dengan $df=28$. Nilai tertinggi terdapat pada indikator X2.8 sebesar 0,784.

Uji Reliabilitas

Alat untuk mengukur reliabilitas adalah Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliable, apabila : Hasil $\alpha > 0,60$ = reliable dan hasil $\alpha < 0,60$ tidak reliable (Ghozali Imam, 2018:45)

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Cronbach's Alpha	Hasil
Human Capital	0.892	Reliable
Komitmen Organisasi	0,717	Reliable
Kinerja Karyawan	0,889	Reliable

Sumber : Hasil olah data SPSS

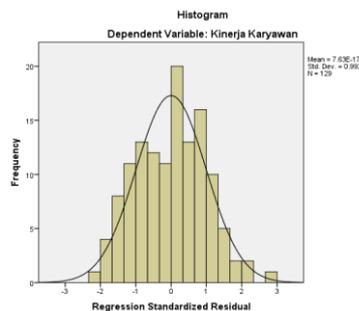
Berdasarkan tabel di atas, hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Human Capital, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan dinyatakan reliable. Hal itu karena hasil Cronbach's Alpha memperoleh hasil di atas 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang dipergunakan dalam penelitian. Berikut uji asumsi klasik yang digunakan oleh peneliti:

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal. Jika asumsi tersebut dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2018:161).



Sumber: Hasil olah data SPSS

Gambar 1 Diagram Histogram

Berdasarkan gambar diagram histogram diatas yang sebaran data yang seimbang yang sebagian besar data adalah mendekati nilai mean serta menyerupai bentuk lonceng, maka data pada penelitian dapat dikatakan berdistribusi normal. Pada dasarnya distribusi normal merupakan suatu distribusi yang menunjukkan sebaran data yang seimbang yang sebagian

besar data adalah mendekati nilai mean. Kalau digambarkan dengan histogram, akan menyerupai bentuk lonceng.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		129
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.38233589
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.057
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

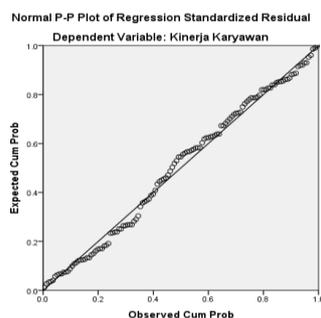
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Analisis statistik yang digunakan untuk mendeteksi normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji statistik. Uji statistik sederhana yang dapat dilakukan berdasarkan nilai Kolmogorov Smirnov. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 diterima, sehingga data residu tidak berdistribusi normal, dan sebaliknya. Apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga data residual berdistribusi normal (Ghozali Imam, 2018:161). Dari gambar uji normalitas Kolmogorof-smirnov (Uji K-S) menunjukkan hasil signifikansi sebesar 0,200. Dengan demikian nilai residual dinyatakan berdistribusi normal.



Sumber : Hasil olah data SPSS

Gambar 2 Grafik P-P Plot

Selain itu, melalui uji normalitas P-P Plot data terdistribusi normal, jika data atau titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka, berdasarkan

grafik P-P Plot di atas, dapat dilihat bahwasannya titik-titik mendekati garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut, yang artinya data penelitian berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik itu apabila terjadi Homoskedastisitas dengan kata lain tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghojali, 2018:139).

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	S.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.108	1.773		1.189	.237
Human Capital	.001	.051	.001	.013	.990
Komitmen Organisasi	.027	.070	.039	.391	.696

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwasannya nilai signifikansi untuk variabel Human Capital sebesar 0,990, yang lebih besar dari 0,05. Kemudian untuk variabel komitmen organisasi memiliki signifikansi sebesar 0,696, yang lebih besar dari 0,05. Karena nilaisignifikansi kedua variabel lebih besar dari 0,05 itu berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada setiap variabel. Hasil ini menunjukkan bahwa syarat heteroskedastisitas varians data semua variabel yang diteliti telah terpenuhi.

Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya hubungan antar variabel bebas (independen). Tolerance bertujuan mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel lainnya (Ghojali, 2018:107).

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Human Capital	.784	1.276

Komitmen	.784	1.276
Organisasi		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji multikolonieritas di atas, diketahui bahwa nilai tolerance untuk Human Capital sebesar $0,784 > 0,10$ dan nilai VIF untuk Human Capital adalah $1.276 < 10$, artinya tidak terjadi multikolinearitas pada variabel ini. Pada variabel Komitmen Organisasi diketahui nilai tolerancinya adalah $0,784 > 0,10$, dan nilai VIF untuk Komitmen Organisasi adalah $1.276 < 10$, artinya tidak terjadi multikolinearitas pada variabel ini. Dengan demikian, kedua variabel tersebut tidak memiliki hubungan linear yang kuat satu sama lain dan dapat diinterpretasikan dengan baik dalam model regresi.

Analisis Jalur

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan (Ghozali Imam, 2018:179).

Tabel 5 Koefisien Determinasi

No	Variabel	R Square	Persentase (%)
1	$(X_1) \rightarrow (X_2)$	0,210	21%
2	$(X_1) \rightarrow (X_3)$	0,293	46.2%
3	$(X_2) \rightarrow (X_3)$	0,169	

Sumber Tabel Model Summary SPSS 23

Berdasarkan tabel koefisien determinasi di atas, dapat diketahui besaran pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

1. Diketahui nilai R Square sebesar 0,210 yang berarti bahwa sumbangan pengaruh variabel Human Capital terhadap Komitmen Organisasi sebesar 21%, sedangkan sisanya 79% dipengaruhi oleh variabel lainnya.
2. Diketahui nilai R Square sebesar 0,462 yang berarti bahwa sumbangan pengaruh variabel Human Capital dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 46,2%, sedangkan sisanya 53.8% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Dikarenakan pada poin kedua besaran pengaruh yang diketahui antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan yaitu X_1 dan X_2 terhadap X_3 , maka untuk mengetahui besaran pengaruh tiap variabel secara parsial digunakan rumus :

$$SE(X)\% = \text{Beta}_x \times \text{Koefisien Korelasi} \times 100\%$$

Variabel	Koefisien Regresi (Beta)	Koefisien Korelasi	Adjust R Square
X ₁	0,449	0,547	33,3%
X ₂	0,210	0,418	
Total			

Sumber : Olah data SPSS Tabel Correlations & Coefficients

Uji Hipotesis

Dalam melakukan uji hipotesis peneliti menggunakan teknik analisis data berupa analisis jalur dengan tahapan sebagai berikut :

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang linear atau tidak secara signifikan antar variabel penelitian. Dua variabel dikatakan linear secara signifikan apabila nilai signifikan linearity data > 0,05 (Ghojali, 2018:167).

Tabel 6 Uji Linearitas

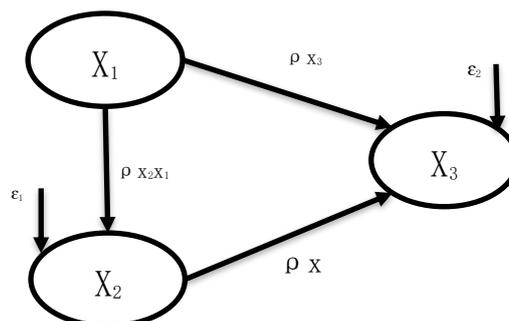
No	Variabel	F Hitung	Sig. Deviation Hasil from Linearity	Hasil
1	(X ₁) → (X ₂)	1,76	0,126	Linear
2	(X ₁) → (X ₃)	1,004	0,457	Linear
3	(X ₂) → (X ₃)	1,96	0,164	Linear

Sumber: Tabel Annova data SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa model regresi untuk semua variabel penelitian yang diteliti adalah linear dan nilai signifikansi deviation from linearity > 0,05. Hal ini berarti terdapat hubungan yang linear antar variabel independen terhadap dependen dan analisis dapat dilanjutkan.

Diagram Jalur

Analisis jalur biasa dikenal dengan *analysis path* yang digunakan untuk mengetahui hubungan ketergantungan langsung diantara satu set variabel. Analisis jalur juga dapat digunakan untuk mengetahui hubungan langsung dan tidak langsung (Ghozali, 2018). Dibawah ini merupakan gambar analisis jalur pada penelitian ini :



Gambar 3 Diagram Jalur Penelitian

Dimana:

$\rho_{X_2X_1}$: koefisien penelitian dari $X_1 \rightarrow X_2$

$\rho_{X_3X_1}$: koefisien penelitian dari $X_1 \rightarrow X_3$

$\rho_{X_3X_2}$: koefisien penelitian dari $X_3 \rightarrow X_2$

ϵ_1, ϵ_2 : residual error

Berdasarkan gambar analisis jalur diatas maka diperoleh koefisien nilai jalur dan residual error dibawah ini:

Tabel 7 Koefisien Nilai Jalur

No	Koefisien Jalur	Hasil (Beta)	T	Sig.
1	$\rho_{X_2X_1}$	0,465	6,493	0,000
2	$\rho_{X_3X_1}$	0,449	5,464	0,000
3	$\rho_{X_3X_2}$	0,210	2,551	0,012
4	ϵ_1 residual error	0,650		
5	ϵ_2 residual error	0,731		

Sumber: Hasil Perhitungan data SPSS 23

Berdasarkan tabel koefisien nilai jalu di atas, maka dapat disusun diagram jalur dengan perhitungan $\epsilon_1 = \sqrt{1 - 0,577} = 0,650$ dan $\epsilon_2 = \sqrt{1 - 0,465} = 0,731$.

Pengaruh Secara Langsung

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui nilai pengaruh langsung, sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung variabel Human Capital (X_1) terhadap Komitmen Organisasi (X_2) ditunjukkan oleh $\rho_{X_2X_1}$ sebesar 0,465.
2. Pengaruh langsung variabel Human Capital (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (X_3) ditunjukkan oleh $\rho_{X_3X_1}$ sebesar 0,449.
3. Pengaruh langsung variabel Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (X_3) ditunjukkan oleh $\rho_{X_3X_2}$ sebesar 0,210.

Pengaruh Secara Tidak Langsung

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui nilai pengaruh tidak langsung, antara variabel penelitian. Pengaruh tidak langsung variabel Human Capital (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (X_2) melalui Komitmen Organisasi (X_3) ditunjukkan oleh $\rho_{X_2X_1}$ (0,465) x $\rho_{X_3X_2}$ (0,210) sebesar 0,0976.

Uji Pengaruh Langsung (Uji T)

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 8 Uji T

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.t
$(X_1) \longrightarrow (X_2)$	5,920	1,97897	0,000
$(X_1) \longrightarrow (X_3)$	5,464	1,97897	0,000
$(X_2) \longrightarrow (X_3)$	2,551	1,97897	0,012

Sumber : Olah Data SPSS 23

Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa nilai t_{hitung} antara variabel Human Capital terhadap Kinerja Karyawan sebesar $5,464 > 1,97897$ yang merupakan nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi t sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Human Capital terhadap Kinerja Karyawan Labersa Toba Hotel & Convention Center (H1 diterima).

Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa nilai t_{hitung} antara variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar $2,551 > 1,97897$ yang merupakan nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi t sebesar $0,012 < 0,05$. Dengan demikian uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Labersa Toba Hotel & Convention Center (H2 diterima).

Pengujian Hipotesis 3

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa nilai t_{hitung} antara variabel Human Capital terhadap Kinerja Karyawan sebesar $5,920 > 1,97897$ yang merupakan nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi t sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Human Capital terhadap Komitmen Organisasi Labersa Toba Hotel & Convention Center (H3 diterima).

Uji Pengaruh Tidak Langsung (Uji Opsiion V)

Variabel independen secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jenis variabel mediasi dalam penelitian ini adalah mediasi parsial, yang berarti komitmen organisasi sebagai variabel mediasi tidak sepenuhnya menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Uji Upsilon V dilakukan untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X_1) kepada variabel dependen (X_3) yang disebabkan adanya variabel mediasi (X_2). Apabila mengacu kepada pendapat Cohen dalam Ogbeibu et al (2020), yaitu 0,175 (pengaruh mediasi tinggi), 0,075 (pengaruh mediasi medium), dan 0,01 (pengaruh mediasi rendah).

Tabel 9 Uji Opsilon V

No	Pengaruh	Statistik Upsilon (V)	Keterangan
1	Human Capital → Komitmen Organisasi → Kinerja Karyawan	$(0,456)^2 \times (0,210)^2 =$ 0,00917	Pengaruh Rendah

Sumber : Olah data SPSS

Berdasarkan perhitungan di atas, maka peran Komitmen Organisasi dalam memediasi pengaruh tidak langsung tergolong rendah, yakni sebesar 0,00917.

DISKUSI

Pembahasa Hasil Penelitian

Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Karyawan Labersa Toba Hotel & Convention Center

Berdasarkan analisis data diketahui bahwa Human Capital berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,464 pada nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai koefisien nilai jalur sebesar 0,449 atau 44,9%. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa sebanyak 89,9% berada pada kategori tinggi. Jumlah tersebut dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan Labersa Toba Hotel & Convention Center di Kota Balige.

Berdasarkan observasi dan wawancara, ditemukan bahwa karyawan belum memiliki keahlian yang sesuai dengan pekerjaan mereka. Hal tersebut tampak dari kinerja karyawan di berbagai divisi terutama yang berhubungan langsung dengan tamu, seperti front office, Food and Beverage, dan housekeeping yang kurang maksimal. Kurangnya keahlian karyawan yang sesuai dengan pekerjaannya tampak dari latar belakang pendidikan yang didominasi oleh pendidikan SMA secara khusus pada jabatan front office, sebanyak 5 orang, Food and Beverage Product (FBP) sebanyak 8 orang, Food and Beverage Service (FBS) sebanyak 9 orang, engineering sebanyak 4 orang, dan housekeeping sebanyak 23 orang. Hal ini mencerminkan belum terpenuhinya keahlian spesifik yang dimiliki oleh karyawan yang dapat berdampak kepada tidak tercapainya target kinerja karyawan.

Minimnya keahlian yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi sejauh mana mereka dapat mencapai target kerja yang diharapkan (Ilham, 2022). Selain itu, peneliti menemukan bahwasannya karyawan yang berada pada Labersa Toba Hotel & Convention Center masih kurang terampil dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Kurangnya keterampilan karyawan terlihat jelas pada beberapa aspek pelayanan, seperti sikap dan perilaku yang kurang profesional, keterampilan komunikasi yang rendah, serta ketidakmampuan dalam menangani keluhan tamu dengan baik. Contoh nyata dari kurangnya keterampilan ini adalah pada layanan front desk, dimana karyawan belum mampu menunjukkan keramahan dan kesopanan yang seharusnya menjadi standar di industri perhotelan. Sikap kurang peduli dari security, yang lebih memilih bermain handphone dari pada melayani tamu, menunjukkan rendahnya profesionalisme dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, minimnya keahlian dan keterampilan dari para karyawan akan membuat kinerja karyawan secara keseluruhan menjadi tidak optimal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan di Labersa Toba Hotel & Convention Center yang belum ahli dan terampil dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dari hasil kuisioner tampak jelas bahwa peningkatan Human Capital pada karyawan adalah kunci untuk memperbaiki kinerja mereka. Temuan ini mengindikasikan bahwa keahlian dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Human Capital yakni kombinasi dari skill, keterampilan, inovasi, dan kemampuan seseorang memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja. Penelitian ini sejalan dengan temuan Sedarmayanti et al., (2020) bahwa Human Capital memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Bagi Labersa Toba Hotel & Convention Center, hasil ini menunjukkan pentingnya pengembangan dan penerapan Human Capital sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia. Keandalan, intelegensi, dan pengetahuan dapat membantu meningkatkan Human Capital dan pada akhirnya meningkatkan karyawan lebih optimal.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Labersa Toba Hotel & Convention Center

Berdasarkan analisis data diketahui bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,551 pada nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai koefisien nilai jalur sebesar 0,333 atau 33,3%. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa sebanyak 81,4% berada pada kategori tinggi. Jumlah tersebut dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan Labersa Toba Hotel & Convention Center di Kota Balige.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti Labersa Toba Hotel & Convention Center di Kota Balige, ditemukan bahwa tingkat komitmen dari karyawan masih belum optimal. Terdapat karyawan yang memutuskan untuk keluar dan masuk perusahaan selama tiga tahun terakhir. Data tiga tahun terakhir menunjukkan bahwa pada tahun 2022 turnover tercatat sebesar 18 orang. Jumlah ini meningkat menjadi 23 orang pada tahun 2023, dan pada tahun 2024 mencapai 31 orang. Tingginya tingkat turnover disebabkan oleh perusahaan belum optimal dalam menempatkan karyawan sesuai dengan pendidikan yang mereka miliki. Akibatnya, karyawan cenderung memiliki loyalitas yang rendah, yang berimbas pada rendahnya komitmen organisasional mereka terhadap perusahaan. Rendahnya komitmen organisasional ini tercermin dari keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja (turnover) (Ningrum et al., 2020:200).

Hal ini sejalan dengan hasil survei yang dikumpulkan melalui kuisioner di Labersa Toba Hotel & Convention Center di Kota Balige, yang mengungkap temuan penting mengenai implementasi komitmen organisasi serta dampaknya kepada kinerja karyawan. Banyak responden yang menyatakan bahwa mereka belum loyal kepada perusahaan. Rendahnya loyalitas ini tercermin dari data keluar masuk karyawan dari tahun 2022 sampai 2024 menunjukkan angka yang signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan komitmen organisasi yang rendah menjadi salah satu faktor yang menghambat perusahaan dalam mencapai kinerja yang optimal. Oleh karenanya, peningkatan Komitmen Organisasi adalah hal yang begitu penting dalam mendukung keberhasilan suatu perusahaan.

Komitmen Organisasi adalah kesetiaan karyawan pada perusahaan yang tercermin dari ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan terbukti memainkan peran yang sangat penting untuk mendorong tercapainya kinerja karyawan yang optimal. Komitmen organisasi yang tinggi dapat mendorong loyalitas karyawan, meningkatkan kinerja, dan mengurangi turnover. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyawati et al., (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bagi Labersa Toba Hotel & Convention Center, hasil ini menekankan pentingnya penerapan Komitmen Organisasi sebagai salah satu strategi dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Langkah-langkah seperti penempatan karyawan tanggung jawab karyawan yang sesuai dengan pekerjaan mereka, pengalaman kerja karyawan, lama mereka bekerja dapat memperkuat tingkat loyalitas karyawan dan mendorong ketercapaian kinerja yang lebih optimal.

Pengaruh Human Capital terhadap Komitmen Organisasi Labersa Toba Hotel & Convention Center

Berdasarkan analisis data diketahui bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini didukung dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,920 pada nilai signifikansi 0,012 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai koefisien nilai jalur sebesar 0,216 atau 21,6%. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa sebanyak 89,9% berada pada kategori tinggi. Jumlah tersebut dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan Labersa Toba Hotel & Convention Center di Kota Balige.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti Labersa Toba Hotel & Convention Center di Kota Balige, ditemukan bahwa terdapat permasalahan mengenai Human Capital pada Labersa Toba Hotel & Convention Center. Permasalahan yang terjadi adalah karyawan belum memiliki keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya. Karyawan di berbagai divisi terutama yang berhubungan langsung dengan tamu, seperti front office, Food and Beverage, dan housekeeping, kurang memiliki keahlian yang memadai untuk memberikan pelayanan yang sesuai dengan standar hotel bintang empat. Kondisi ini dipertegas bahwasannya mayoritas karyawan di hotel ini hanya memiliki latar belakang pendidikan SMA secara khusus pada jabatan front office, sebanyak 5 orang, Food and Beverage Product (FBP) sebanyak 8 orang, Food and Beverage Service (FBS) sebanyak 9 orang, engineering sebanyak 4 orang, dan housekeeping sebanyak 23 orang.

Selain itu, peneliti menemukan bahwasannya karyawan yang berada pada Labersa Toba Hotel & Convention Center masih kurang terampil dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Kurangnya keterampilan karyawan terlihat jelas pada beberapa aspek pelayanan, seperti sikap dan perilaku yang kurang profesional, keterampilan komunikasi yang rendah, serta ketidakmampuan dalam menangani keluhan tamu dengan baik. Contoh nyata dari kurangnya keterampilan ini adalah pada layanan front desk, dimana karyawan belum mampu menunjukkan keramahan dan kesopanan yang seharusnya menjadi standar di industri perhotelan. Sikap kurang peduli dari security, yang lebih memilih bermain dengan handphone dari pada melayani tamu, semakin mempertegas betapa minimnya keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya dalam bekerja.

Ketika karyawan belum memiliki keterampilan yang tepat untuk posisi mereka, sering kali hal ini mengakibatkan frustrasi dan kurangnya kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas. Hal ini kemudian dapat menyebabkan keterlibatan yang rendah, penurunan kepuasan kerja, dan pada akhirnya meningkatkan tingkat turnover atau pergantian karyawan. Perilaku kurang profesional yang terlihat di kalangan karyawan, seperti sikap acuh tak acuh dari petugas

keamanan yang lebih memilih bermain dengan handphone dari pada melayani tamu, memperkuat betapa minimnya keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka, yang pada akhirnya mempengaruhi komitmen mereka terhadap organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mihardjo et al., (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi dalam Memediasi Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Karyawan Labersa Toba Hotel & Convention Center

Berdasarkan analisis data pada uji upilon (v) menunjukkan bahwa pengaruh Human Capital terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi memiliki nilai 0,00917 yang masuk ke dalam kategori pengaruh rendah. Temuan ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi berperan dalam memperkuat hubungan antara Human Capital dan kinerja karyawan. Sehingga, semakin tinggi tingkat Human Capital yang dimiliki karyawan, semakin besar pula komitmen mereka terhadap organisasi yang pada akhirnya mampu berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh ini menunjukkan bahwa karyawan dengan Human Capital yang baik tidak hanya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaan mereka, namun juga merasa lebih terikat dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Komitmen organisasi memiliki peran penting dalam memastikan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi tinggi tetap loyal terhadap perusahaan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas kerja mereka. Dalam industri perhotelan, di mana kualitas layanan menjadi faktor utama dalam kepuasan pelanggan, karyawan yang memiliki keterampilan tinggi dan komitmen organisasi yang kuat mampu memberikan pelayanan yang optimal sebagaimana standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Bagi Labersa Toba Hotel & Convention Center, temuan ini menekankan pentingnya peran komitmen organisasi sebagai mediator dalam hubungan antara Human Capital dan kinerja karyawan sebagai strategi dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Langkah-langkah seperti memperhatikan aspek Human Capital seperti skill, pengetahuan, keterampilan serta menempatkan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka yang mampu memperkuat komitmen organisasi karyawan. Dengan strategi ini, perusahaan dapat mengoptimalkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki sehingga mampu mencapai kinerja yang lebih baik.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh **Human Capital** dan **Komitmen Organisasi** terhadap **Kinerja Karyawan** di Labersa Toba Hotel & Convention Center, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Berdasarkan pengaruh langsung **Human Capital berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis pertama yang telah dirumuskan oleh peneliti yaitu terdapat terdapat pengaruh yang signifikan antara Human terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Labersa Toba Hotel & Convention Center di Kota Balige diterima (H_1 diterima). Berdasarkan pengaruh langsung **Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis kedua yang telah dirumuskan peneliti yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Labersa Toba Hotel & Convention Center di Kota Balige diterima (H_2 diterima). Berdasarkan pengaruh langsung **Human Capital berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi**. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis ketiga yang telah dirumuskan peneliti yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara Human Capital terhadap Komitmen Organisasi pada Labersa Toba Hotel & Convention Center di Kota Balige diterima (H_3 diterima). Berdasarkan pengaruh tidak langsung pengaruh **Komitmen Organisasi dalam Memediasi pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Karyawan**. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis keempat yang telah dirumuskan peneliti yaitu terdapat pengaruh Komitmen Organisasi dalam Memediasi pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Karyawan pada Labersa Toba Hotel & Convention Center di Kota Balige (H_4 diterima).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan peneliti yaitu sebagai berikut: Bagi Perusahaan Labersa Toba Hotel & Convention Center ;Saran yang dapat penulis berikan kepada Labersa Toba Hotel & Convention Center adalah sebagai berikut :Untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mengatasi permasalahan mengenai Human Capital di Labersa Toba Hotel & Convention Center dapat dilakukan pengelolaan yang lebih baik dalam aspek keahlian ((expertise) dan keterampilan (skill). Oleh karena itu, solusi yang ditekankan adalah dengan memberika program pelatihan yang spesifik dan sesuai dengan kebutuhan setiap divisi. Karyawan di front office, food & beverage, serta housekeeping membutuhkan pelatihan teknis yang lebih mendalam, seperti standar layanan hotel berbintang, keterampilan komunikasi dengan tamu, serta manajemen waktu dan tugas. Pelatihan ini bisa dilakukan secara internal dengan tenaga ahli dari industri perhotelan atau bekerja sama dengan lembaga pelatihan profesional. Untuk meningkatkan komitmen karyawan, Labersa Toba Hotel

& Convention Center dapat menempatkan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Ketidak sesuaian ini dapat menyebarkan rendahnya motivasi mereka dalam bekerja, kurangnya pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab, serta tingginya turnover karena karyawan merasa pekerjaannya tidak selaras dengan kompetensinya. Oleh karena itu, Labersa Toba Hotel perlu menerapkan sistem rekrutmen dan seleksi yang lebih ketat dengan mempertimbangkan latar belakang pendidikan calon karyawan sebelum menempatkan mereka dalam suatu posisi. Selain itu, bagi karyawan yang sudah bekerja tetapi memiliki latar belakang pendidikan yang kurang relevan dengan pekerjaannya, hotel dapat menyediakan program pelatihan intensif agar mereka dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan.. Bagi Peneliti Selanjutnya: Penelitian selanjutnya dapat lebih mendalam dalam menganalisis hubungan antara kesesuaian pendidikan dengan peningkatan keahlian, kemampuan, dan keterampilan karyawan di industri perhotelan. Selain itu, dapat dikaji bagaimana efektivitas program pelatihan dalam meningkatkan keterampilan karyawan serta dampaknya terhadap kinerja individu dan kepuasan tamu hotel. Dengan menerapkan strategi Human Capital yang lebih terarah, Labersa Toba Hotel dapat meningkatkan kualitas layanan, mengurangi tingkat turnover, dan menciptakan tenaga kerja yang lebih kompeten serta profesional dalam industri perhotelan.

REFERENSI

- Agustini Fauzia. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (Ihdina Annisa, Ed.). UISU Press.
- Anggriani, D., Iswer Kaur, Vyola Vinanda, Wahyu Muharan Damanik, & Ikhah Malikhah. (2024). Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Telkom Akses Medan). *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 105–114. <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca>
- Ardiyani, N., & Jaka Sarwadhamana, R. (2021). The Effect of Organizational Commitment and Nurse Job Satisfaction on the Performance of Nurses at Wates Hospital Kulon Progo. *Indonesian Journal of Hospital Administration*, 4(2), 56–72. [https://doi.org/0.21927ijhaa.2021.4\(2\).56-62](https://doi.org/0.21927ijhaa.2021.4(2).56-62)

- Arfandi, A., & Kasran, M. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu. *Jesya*, 6(2), 1861–1872. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1192>
- Assa, A. F., & Swandi Chandra. (2018). *K Managent (Strategi & Implementasi)* (Catur, Ed.; Pertama). Ukrida Press.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Jaman*, 2(2), 55–68.
- Azizah, R. N., Supriyanto, A. S., & Korespondensi, P. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Perumda Tugu Tirta Kota Malang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 37–44.
- Endri. (2022). Peran Human Capital dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Suatu Tinjauan Teoritis dan Empiri. 32(23), 2342–2356.
- Fauzan, A., Zulaspan Tupti, Fajar Pasaribu, & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 517–534. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.978>.
- Firdausijah R Taqwaty. (2023). The Influence of Human Capital and Job Satisfaction on Employee Performance at the Food Crops Agriculture Office of Ciamis Regency. *Tec Empresarial*, 18(2), 851–860.
- Gaol, L., & Jimmy Ninuk Purnawati. (2014). *A to Z Human Capital : Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Grasindo
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (IX)*. Badan Penerbit Undip.
- Hadi, S., & Evi Susanti Tasri. (2022). Pengaruh Human Capital, Structural Capital, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama

Kabupaten Padang Pariaman. *Journal Pengaruh Human Capital*, 5(1), 87–96.
<http://jurnal.ensiklopediaku.or>

Hasan Muhammad, Sudirman Acai, Priyana Indarta, Ramadonna Yullya, Setiowati Rini, Nurhidayaat, Putra Muhammad Fidiandri, Rokhimah, Firdaus Mohamad, Badrianto Yuan, Nuriasari Selvia, & Walenta Abdi Sakti. (2023). *Human Capital Management (Teori Dan Aplikasi)* (Nigrum Harini Fajar, Ed.). CV. Media Sains Indonesia.

Hikmawati Fenti. (2020). *Metodologi Penelitian* (1st ed.). PT. Rajagrafindo Persada.

Idrus, A. (2022). *Komitmen (Kajian Empiris Kesungguhan, Kesepakatan, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Dosen)* (Pertama). Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.

Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jmm Unram - Master Of Management Journal*, 11(1), 13–20. <https://doi.org/10.29303/jmm.v11i1.695>

Istikamah, N., & Wulandar. (2023). Pengaruh Human Capital Dan Structural Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Bima. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 3(3), 201–216. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v3i3.583>

Istikamah, N., & Wulandari. (2023). Pengaruh Human Capital Dan Structural Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Bima. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 3(3), 201–216. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v3i3.583>

Kadek, B. I., Ni Wayan Eka Mitariani, & Gusti Ayu Imbayani. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar. *Jurnal Emas*, 3(6), 139–150.

Karlinda, A. E., Nia Nadilla, & Mardhatila Fitri Sopali. (2022). Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batanghari Barisan Padang. *Jurnal Ekobistek*, 11(2), 73–78.
<https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i2.318>

Khaeruman, Marnisah Luis, Idrus Syeh, Irawati Laila, Farradia Yuary, Erwantiningsih Eni, Hartatik, Supatman, Yuliana, Aisyah Nur, Nurdin Natan, Widyanto, M. T., & Ismawati.

- (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep & Studi Kasus) (Pertama). CV. Aa Rizky.
- Maranata, B. H., Dian Prasetyo Widyaningtyas, & Ardani Nur Istiqomah. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bumn Kota Semarang. *Jurnal Arimbi (Applied Research In Management And Business)*, 2(2), 1–10.
- Maulana Agus. (2021). *Human Capital* (Widyawati, Ed.; Pertama). Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia. <https://www.researchgate.net/publication/364348985>
- Metik Asmike, & Putri Oktavia Sari. (2022). Manajemen Kinerja “Meningkatkan Keunggulan Bersaing” (Pertama). Unipma Press. www.kwu.unipma.ac.id
- Mihardjo, L. W. W., Jermsittiparsert, K., Ahmed, U., Chankoson, T., & Iqbal Hussain, H. (2021). Impact of key HR practices (human capital, training and rewards) on service recovery performance with mediating role of employee commitment of the Takaful industry of the Southeast Asian region. *Education and Training*, 63(1), 1–21. <https://doi.org/10.1108/ET-08-2019-0188>
- Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(2), 123–136.
- Nardo Rio, Purnamasari Wulan, Latupapua Conchita Valentina, Nurbawani Aris, Jaya Askar, Pentury Gerrit Mathias, Wairisal Paulus L, Albyn Devanda Faiqh, Paringsih, Pratiwi Ratih, Risambessy Agusthina, Nurhayati Siti, & Ayuningtias Hani Gita. (2022). *Human Capital Management* (Ningrum Harini Fajar, Ed.). CV. Media Sains Indonesia.
- Nikpour, A. (2019). The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee’s organizational commitment. *AIMI Journals*
- Prasadjia Ricardianto. (2018). *Human Capital Management*. In Media & Trisakti Press.
- Putri, V. A. & E. S. (2024). Pengaruh Human Capital Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Xyz. *Jambura*, 6(3). <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Rahim Rani. (2021). *Metodologi Penelitian (Teori dan Praktik)* (Erik Santoso, Ed.). Rumah Cemerlang.

- Rahim, A. R., & Jam'an, A. (2018). The analysis of influence of motivation and organizational commitment on employees' performance in Telkom Kandatel Gorontalo Province. *Problems and Perspectives in Management*, 16(2), 115-123.
- Randy, F. A. (2022). Pengaruh Servant Leadership, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Burn Out Sebagai Variabel Intervening Di Swiss-Bel Hotel Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 11(2), 511–525.
- Raymond, Dian Lestari Siregar, Mohamad Sukma, Hartati, Vivi Nila, Resti Syafitri, Bella Lucinta Rillova Arif Lubis, Mirsal, Dori Mittra Candana, Afuan, Marta Widian Sari, Rosyida Nurul Anwar, Budi Juliardi, & Andry Novrianto. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Selvi Kasman, Ed.; Pertama)*. CV.Gita Lentera.
- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 1126–1140. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/Jimb>
- Robbins, P. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh (10th ed.)*. Erlangga.
- Rohman, F., Wijaya Chandra, Mesiono, & Ananda Rusydi. (2023). *Komitmen Organisasi (Analisis Faktor Trait Kepribadian, Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja)* (Amiruddin, Ed.). CV. Manhaji.
- Rusdiana & Tatang Ibrahim. (2020). *Manajemen Pengembangan Human Capital Pendidikan*. Bandung: Pernerbit Yarama Widya.
- Sedarmayanti, Nurliawati, N., Kartono Hamdani, R., 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*, 4(1), 1–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.25139/jai.v4i1.2545>
- Sudaryo Yoyo, Aribowo Agus, & Sofiati Nunung Ayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Erang Theodorus, Ed.)*. Andi.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Sutopo, Ed.; 2nd ed.)*. CV. Alfabeta: Bandung.

- Sugiman. (2021). Pengaruh kinerja roomboy terhadap kualitas pelayanan housekeeping department di Harris Hotel Batam Center. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 17(3), 196–209.
- Siyoto & Sodik. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Kediri: Literasi Media Publishing.
- Sujarweni V. Wiratna. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustakabaru Press.
- Wardani, E. K. (2022). Human Capital And Job Satisfaction On Employee Performance. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Airlangga*, 32(2), 150–159.
<https://doi.org/10.20473/jeba.v32i22022.150-159>
- Wardhana, A. (n.d.). Konsep Komitmen Organisasional.
<https://www.researchgate.net/publication/355853674>
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi (2nd ed.)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Widodo Slamet, Ladyani Festy, Asrianto Orde, Dalfian, Nurcahyati Sri, Khairunnisa, Lestari Sri Maria Puji, Rusdi, Wijayanti Dian Rachma, Hidayat Abas, Sjahriani Tessa, Armi, Widya Nurul, & Rogayah. (2023). *Buku Ajar Metode Penelitian*. CV. Science Techno.
- Widyawati, C., Wijaya, V., Hendra, Adityaji, R., & Henky Soeparto, W. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior: Investigasi Empiris Pada Karyawan Hotel Di Surabaya. *jurnal ilmiah manajemen bisnis dan inovasi universitas sam ratulang*, 9(3), 1721–1736.
- Yuliasesti, E., Sari, D., Bashori, K., Zahra, N. L., Faralenni, S. A., Silvianingrum, R., Rini, D. P., Fidiani, Y., Rohman, A. N., & Avianto, B. G. (2023). *Komitmen Organisasi: Tinjauan Kasus Berbagai Organisasi Publik dan Swasta (Setiawan Farid, Ed.; Pertama)*. Uad Press.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D (2017). *Komitmen Organisasi*. Makassar: CV Nas Media Pustaka