



**PENGARUH *HUMAN CAPITAL* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Karyawan Pada Bea Cukai Kanwil Jatim II)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh

Miftahul Ulum

NPM. 21601081163



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

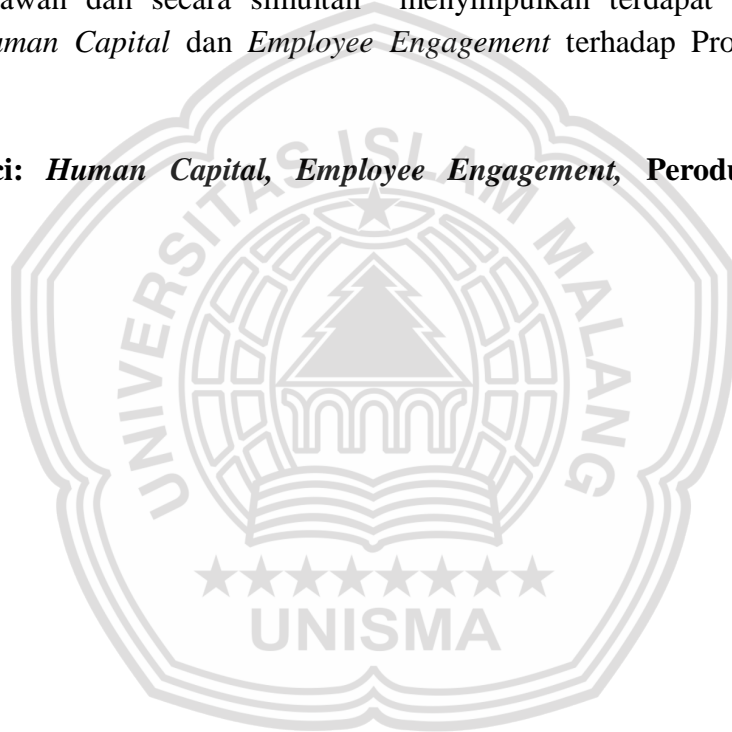
2020

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Human Capital* dan *Employee Engagement* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (studi kasus pada karyawan Bea Cukai Kanwil Jatim II). Adapun jumlah sampel 70 dalam penelitian ini. Dalam menganalisis data penelitian ini di bantu dengan spss versi 25. Analisis yang di gunakan, ialah uji instrument, uji analisa liner berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis.

Hasil penelitian ini secara parsial menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara variabel *Human Capital* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sedangkan berpengaruh positif antara variabel *Employee Engagement* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dan secara simultan menyimpulkan terdapat pengaruh antara variabel *Human Capital* dan *Employee Engagement* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

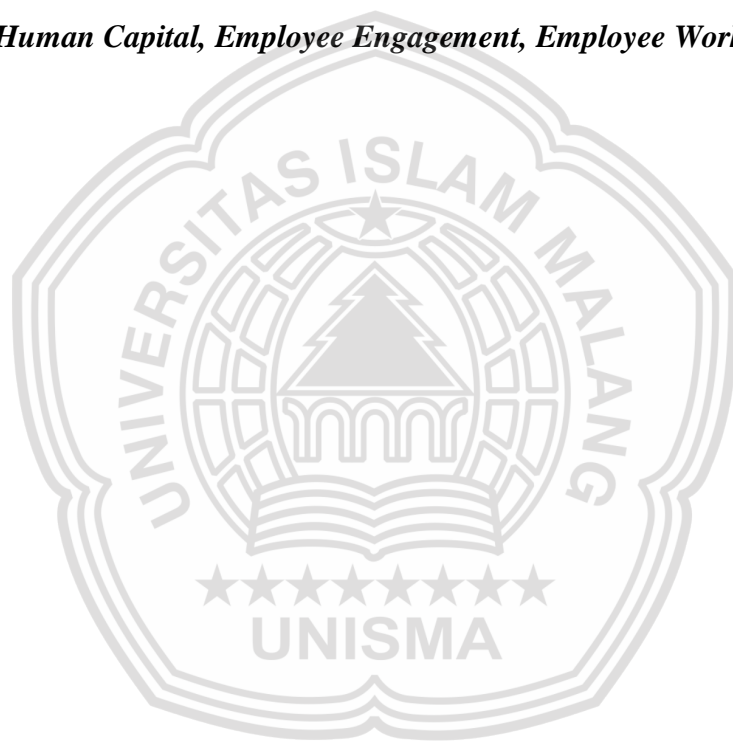
Kata kunci: *Human Capital*, *Employee Engagement*, Peroduktivitas Kerja Karyawan



ABSTRACTION

This study aims to determine the effect of Human Capital and Employee Engagement on Employee Work Productivity (case study on employees of Customs and Excise Regional Office of East Java II). The number of samples 70 in this study. In analyzing the data this study was assisted with SPSS version 25. The analysis used was the instrument test, multiple linear analysis test, class assumption test, hypothesis test. The results of this study partially concluded that there was a negative effect between Human Capital variables on Employee Work Productivity while positive effects between Employee Employee variables on Employee work Productivity and simultaneously concluded there was an influence between Human Capital variables and Employee Engagement on Employee Work Productivity.

Keywords: *Human Capital, Employee Engagement, Employee Work Productivity*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perdagangan internasional adalah perdagangan antara penduduk atau warga suatu negara dengan penduduk negara lain atas dasar kesepakatan bersama. Kesepakatan perdagangan itu bisa bersifat perorangan, berkelompok atau antara individu dari pemerintah suatu negara dengan pemerintah negara lain, akan tetapi di setiap Negara mempunyai peraturan dalam mengelola setiap barang masuk maupun keluar barang yang bernama bea cukai. Hampir semua negara memiliki bea cukai, bahkan sejak berdirinya negara pasti langsung dibuat lembaga ini. Bea Cukai merupakan perangkat Negara seperti halnya kepolisian, kejaksaan pengadilan ataupun angkatan bersenjata.

Di Indonesia Bea Cukai memiliki kaitan erat dengan perdagangan internasional sebagai instansi yang mengawasi lalu lintas dan pemungutan Bea Masuk dan Bea Keluar serta Bea Cukai juga memiliki peran sebagai penjaga dan pemegang kebijakan untuk melindungi. Dengan kebijakan penegakan hukum yang adil dan tepat maka Bea Cukai melarang barang-barang pembatasan, ilegal dan berbahaya seperti narkoba sehingga tidak membuat dampak buruk untuk penerimaan Negara. Peranan Bea Cukai yang lain adalah memberikan arahan atau bimbingan teknis bagi pengusaha terutama pengusaha baru yang masih asing menghadapi alur perdagangan internasional. Bimbingan bisa berupa pemberitahuan tentang aturan yang berlaku, tuntutan kepatuhan atau edukasi. Sedangkan dasar hukum Bea

dan Cukai adalah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2006 Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1995 tentang Kepabeanan dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2007 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1995 tentang Cukai.

Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Kementerian keuangan (Kemenkeu) mencatat, penerimaan dari kepabeanan dan cukai mencapai Rp 155.17,- triliun hingga 30 Oktober 2019. Realisasi tersebut hanya 74,3% dari target Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) 2019 yang sebesar Rp 208.82,- triliun. Rinciannya, penerimaan dari bea masuk sebesar Rp 30,05,- triliun atau 77,25% dari target Rp 38,9,- triliun. Lalu, perolehan dari bea keluar Rp 2,8,- triliun atau 63,4% dari yang tercantum dalam APBN Rp 4,42,- triliun. Sedangkan cukai mencapai Rp 122,25,- triliun atau 73,8% dari target Rp 165,5,- triliun.

Bea Cukai melalui Tim Penindakan dan Penyidikan (P2) melakukan operasi pasar di tiga wilayah yang berbeda, yakni di Tanjung Balai Karimun, Gresik, dan Indramayu. operasi Pasar kali ini menargetkan pengawasan terhadap HPTL (Hasil Pengolahan Tembakau Lainnya) berupa liquid vape, rokok serta minuman keras ilegal.

Dalam banyaknya kasus terkait barang-barang tanpa cukai atau tanpa izin Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai merupakan instansi vertikal

yang berada di bawah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai serta bertanggung jawab langsung kepada Direktur Jenderal Bea dan Cukai.

Berdasarkan PMK No.188/PMK.01/2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Bea dan Cukai, Kantor Wilayah (DJBC) Jawa Timur II memiliki tugas yaitu melakukan koordinasi, bimbingan teknis, pengendalian, evaluasi dan pelaksanaan tugas di bidang kepabeanan dan cukai dalam wilayah kerjanya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam tugas-tugas yang di emban oleh Bea Cukai Kanwil Jatim II tentunya (SDM) Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting perusahaan atau organisasi karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional organisasi. Agar sebuah organisasi atau perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan pegawai yang bertugas sebagai pelaksana dalam pencapaian tujuan organisasi. Pegawailah yang secara aktif memainkan peran sebagai roda penggerak kegiatan organisasi serta ikut menjaga kelangsungan hidup organisasi. Kelangsungan hidup organisasi dapat

dipertahankan bila memperhatikan kualitas pegawai, mengingat pegawai adalah asset penting sebagai penggerak dan pelaksana kegiatan operasional organisasi.

Pentingnya kemampuan pegawai dalam mencapai keberhasilan organisasi, menuntut adanya suatu kesempatan atau peluang untuk meningkatkan dan mengembangkan potensi personel guna memperoleh hasil yang optimal. Salah satunya adalah dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini penting untuk mempengaruhi produktivitas organisasi, sehingga tercapailah tujuan organisasi. Pihak manajemen organisasi melakukan berbagai macam usaha dalam meningkatkan sumber daya manusia khususnya pegawai agar mempunyai kualitas, potensi dan prestasi kerja tinggi yang dapat menjamin kelangsungan hidup organisasi di masa yang akan datang. Hal ini dikarenakan pegawai merupakan *asset* terbesar bagi kelangsungan hidup sebuah organisasi atau perusahaan, karena pegawailah yang akan mengelola dan memanfaatkan sumber daya lainnya; semakin pegawai itu dapat mengoptimalkan sumber daya yang ada, maka akan semakin baik organisasi tersebut sehingga tujuan organisasi dapat tercapai

Namun dalam kenyataannya tidak semua pegawai menjadi asset organisasi, tetapi justru ada yang menjadi beban organisasi. Hal yang menentukan kondisi tersebut adalah produktivitas kerjanya. Menurut Sutrisno (2016), produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini

semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Produktivitas kerja seorang pegawai tidaklah dapat dengan mudah dicapai karena banyak faktor yang turut mendukung seorang pegawai mampu berprestasi. Hal-hal yang dapat menunjang peningkatan produktivitas kerja pegawai ialah. Pendidikan, ketrampilan serta kompetensi, disiplin, sifat dan etika, motivasi, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim, gizi dan kesehatan, hubungan antara anggota, teknologi, manajemen, kesempatan berprestasi, pengawasan, komunikasi vertical.

Salah satu faktor penentu untuk memperlancar penyelesaian tugas-tugas yang di emban serta meningkatkan mutu oleh lembaga untuk rencana jangka menengah dan jangka panjang Bea Cukai maka untuk terwujudnya kinerja yang baik perlu adanya progam-progam yang menunjang pengembangan tenaga kerja terlebih bagi lembaga yang bergerak dalam bidang jasa dan membutuhkan pengetahuan dalam menjalankan kegiatan operasional, maka perlu adanya penanganan disektor SDM (Sumber Daya Manusia).

Dalam sektor SDM (Sumber Daya Manusia) ada salah satu metode yang cocok untuk menunjang dan bahkan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Usman dan Widyaishwara (2015) memandang SDM bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (*Human Resources*), yaitu H.C. atau *Human Capital*. Di sini SDM dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat

dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liability (beban, cost). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.

Human capital (Modal Manusia) sedangkan untuk pengaplikasian sesuai dengan konsep HC (*Human Capital*) yang pertama kali dikemukakan oleh Schultz (1961). Pada implementasinya, perusahaan perlu mengalokasikan dana untuk biaya investasi pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan dengan tujuan untuk mengoptimalkan potensi SDM dalam organisasi. Mahalnya investasi HC (*Human Capital*) dan kurangnya pemahaman akan peran dan kontribusinya terhadap peningkatan produktivitas di sektor SDM. Menurut Ciptoningrum (2013) sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan atau organisasi sedangkan menurut Gaol (2014) menyatakan bahwa “Human Capital merupakan adalah pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*expertise*), kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*) yang menjadikan manusia atau karyawan sebagai modal atau asset suatu perusahaan”. SDM (Sumber Daya Manusia) dianggap amat penting karena memerlukan pengelolaan yang benar dalam rangka peningkatan mutu organisasi maupun suatu perusahaan. Maka dari itu ketika SDM pada suatu organisasi sudah berkembang dan menjajikan maka perlu adanya memiliki karyawan yang mempunyai rasa keterikatan atau *employee engagement* (Keterikatan Karyawan) seperti antusiasme, fokus, berenergi, serta berfikir dan bekerja secara proaktif kepada perusahaan atau organisasi. Para pekerja

merasakan bahwa dirinya benar-benar dibutuhkan dalam organisasi, dan merasa memiliki organisasi, seakan-akan masalah organisasi adalah masalah dirinya juga.

Employee engagement berpengaruh pada kinerja secara keseluruhan dan merupakan kunci keberhasilan dan profitabilitas organisasi. Dapat meningkatkan kinerja pada karyawan, mempertahankan karyawan, menghasilkan kepuasan serta keberhasilan untuk organisasi. Gruman dan Saks (2011) menyatakan bahwa *engagement* sangat diperlukan bagi organisasi untuk menghadapi berbagai tantangan yang ada serta *engagement* merupakan pendorong utama bagi sikap, perilaku, dan kinerja individu.

Keterikatan kerja merupakan dimensi dasar motivasi intrinsik, yang memperkuat perilaku berorientasi tujuan dan keteguhan mencapai tujuan dengan semangat tinggi, juga rasa antusiasme, serta bangga terhadap pekerjaan. Keterikatan kerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan sumber daya pekerjaan (*job resources*), karena faktor-faktor sumber daya pekerjaan dapat secara intrinsik memotivasi untuk memenuhi keinginan dasar karyawan, atau memotivasi secara ekstrinsik karena berkontribusi untuk pencapaian tujuan kerja. Oleh karena keterikatan kerja merupakan tingkatan tinggi dari energi, keteguhan, identifikasi dan tujuan yang terarah, maka akan meningkatkan perilaku kerja proaktif dalam konteks insiatif personal. Ketika karyawan berdedikasi terhadap pekerjaan dan sangat antusias, maka cenderung lebih

terlibat dalam tindakan proaktif untuk menjamin situasi positif dan mengembangkannya lebih baik.

Dari sumber awal peneliti melihat dari laporan kinerja Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Kementerian Keuangan tahun 2018. Di temukan bahwa capaian kinerja 2018 kurang optimal terutama di bidang waktu penyelesaian kepabeanan dengan yang telah di tetapkan. Oleh sebab itu tingkat produktufitas kerja karyawan turun dari tahun sebelumnya. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui apakah produktivitas kerja karyawan dapat di pengaruhi oleh *human capital* dan *employee engagement*.

Berdasarkan uraian di atas maka, peneliti tertarik untuk meneliti tentang :
Pengaruh *Human Capital* dan *Employee Engagement* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus Karyawan Pada Bea Cukai Kanwil Jatim II.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh *Human Capital* dan *Employee Engagement* berpengaruh silmutan kepada produktivitas kerja karyawan Bea Cukai?
2. Apakah ada pengaruh antara *Human Capital* terhadap produktivitas kerja karyawan Bea Cukai?
3. Apakah pengaruh antara *Employee Engagement* pada produktivitas kerja karyawan Bea Cukai?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai yaitu:

1. Untuk mengetahui *Human Capital* dan *Empolyee Engagement* berpengaruh silmutan terhadap produktivitas kerja karyawan Bea Cukai.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Human Capital* terhadap produktivitas kerja Karyawan Bea Cukai.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Empolyee Engagement* pada produktivitas kerja karyawan Bea Cukai.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkaitan dengan penelitian ini, adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Bea Cukai.
2. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi Bea Cukai sebagai referensi dan pertimbangan untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

3. Bagi Penulis.

Peneliti dapat menerapkan teori-teori yang telah diperoleh dibangku kuliah dengan kondisi sebenarnya.

4. Bagi Pembaca.

Diharapkan dapat menjadi referensi dalam mengerjakan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan *Human Capital* dan *Employee Engagement* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bea Cukai.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *human capital* dan *employee engagement* pada produktivitas kerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel *human capital* dan *employee engagement* dari hasil penelitian diatas dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas kerja karyawan Bea Cukai Kanwil Jatim II.
2. *Human capital* dapat dibentuk dari indikator koptensi, sikap dan kreatifitas. Dari hasil penelitian dinyatakan berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan Bea Cukai Kanwil Jatim II.
3. *Employee engagement* dapat dibentuk dari indikator rasional, emosional, dan alat. Dari hasil penelitian dinyatakan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Bea Cukai Kanwil Jatim II.

5.2 Keterbatasan

Dalam pelaksanaannya penelitian ini dilakukan sesuai dengan standar penelitian yang menjadi pedoman, namun tetap masih ada beberapa kekurangan dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut:

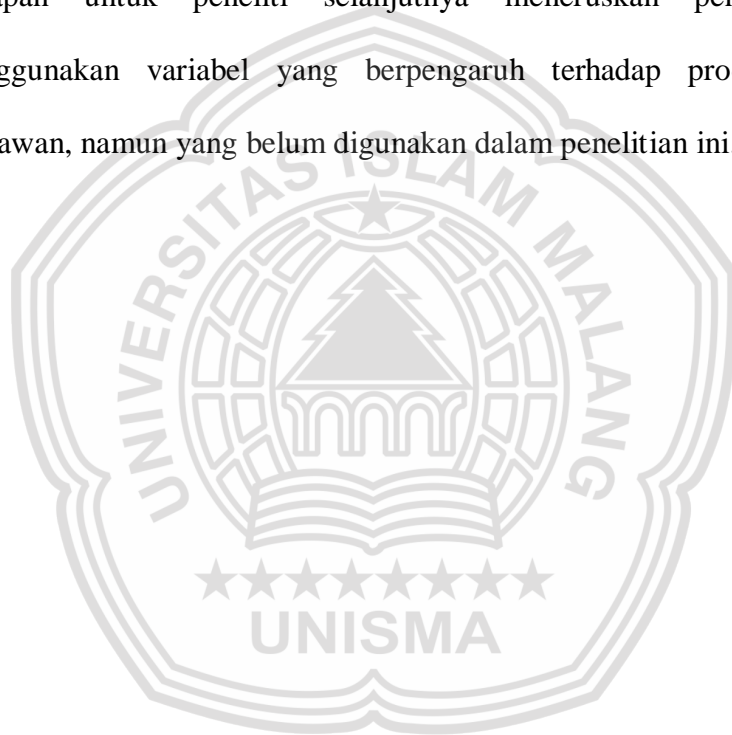
1. Penelitian ini hanya dilaksanakan di Bea Cukai Kanwil Jatim II tidak mencakup semua Bea Cukai tingkat Kota maupun tingkat Provinsi lainnya dan Bea Cukai Indonesia sehingga hasil penelitian ini hanya dapat dimanfaatkan oleh Bea Cukai kanwil Jatim II.
2. Sebenarnya masih banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, namun dalam penelitian ini hanya menggunakan variabel *human capital* dan *employee engagement*.
3. Penelitian ini hanya menggunakan beberapa indikator yang disesuaikan dengan operasional penelitian, sedangkan indikator dari variabel *human capital* maupun *employee engagement* masih banyak.

5.3 Saran

Adapun saran yang disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa pada pernyataan “Saya mempunyai kecakapan yang membantu meningkatkan produktivitas organisasi” dapat dipersepsikan masih terendah sehingga disarankan kepada Bea Cukai untuk lebih meningkatkan konsep *human capital* dan pemanfaatan sumber daya manusia terhadap Bea Cukai.

2. Dari hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa pada pernyataan “Saya terikat dengan organisasi atas dasar pekerjaan untuk mendapatkan gaji” dapat dipersepsikan masih terendah sehingga disarankan kepada Bea Cukai untuk lebih meningkatkan menjaga hubungan baik pada karyawan, memberikan keselamatan kerja, kepuasan, loyalitas, hingga profibilitas.
3. Harapan untuk peneliti selanjutnya meneruskan penelitian dengan menggunakan variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, namun yang belum digunakan dalam penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Anindya Nurpuspitakasih W.U “*Analisa Modal Manusia, Produktivitas dan Pertumbuhan Ekonomi di tahun (2013)*”
- Arikunto, Suharsimi, (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rieneka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Agatha Olivia Victoria. Editor: Desy Setyowati "Penerimaan Bea Cukai Rp 155,2 Triliun, Baru 74% dari Target", <https://katadata.co.id/berita/2019/10/31/penerimaan-bea-cukai-rp-1552-triliun-baru-74-dari-target>
- Armstrong, M. Dan Baron, A., (2007). *Human Capital Management: achieving added value through people*. Kogan Page Publishers.
- Cania, F. (2018). *Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan*
- Ciptoningrum, P. (2013). *Pentingnya Pengembangan Sumberdaya Manusia Retrieved Februari 28, 2014*, from <http://www.academia.edu/3841948>.
- Data Pegawai Kantor Wilayah DJBC Jawa Timur II Berdasarkan Jabatan Per 31 Juni (2018)*. <http://www.beacukaijatim2.com/>
- Fauziyah (2018) *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi PT. BERLINA Tbk Pandaan)*
- Gaol, Jimmy L. 2014 *A to Z HUMAN CAPITAL Jakarta*, PT Gramedia Widia Sarana
- Ghozali, Imam, (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8, Cetakan ke VIII)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gruman, J.A. dan Saks, A.M. (2011). *Performance management and employee Engagement. Human Resource Management Review* 21, 123-136.
- Kinarti Widiari Lestari, (2016) “*Pengaruh Modal Manusia Terhadap Produktivitas di Indonesia*”.

- Laporan Kinerja DIREKTORAT JENDERAL Bea dan Cukai Kementerian Keuangan (2018)
- Novianto, A. (2012). *Analisis Faktor-Faktor Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Pendukung Peningkatan Keterikatan Karyawan di PT Taspen (Persero) Cabang Bogor*. Skripsi. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Peraturan Menteri Keuangan Nomor 188/PMK. 01/2016. *Tentang. Organisasi Dan Tata Kerja Instansi Vertical. Direkrorat Jenderal Bea dan Cukai*
- Priyono, Achmad A, (2015). *Analisis Data Dengan SPSS*. Malang: BPFE Universitas Islam Malang
- Robinson, D., Perryman, S., dan Hayday, S. (2004). *The Drivers Of Employee Engagement*. Report-Institute For Employment Studies.
- Sanusi A. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba empat.
- Schultz, Theodore W., (1961). *Investment in Human Capital*. American Economic Review, 36 (3): 12
- Siddhanta, A. dan Roy, D. (2010). *Employee Engagement Engaging The 21st century workforce*.
- Sinungan, M. (2005). *Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto, S. dan Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Sopan Sopian Atik (2019) *Pengaruh Human Capital Management Terhadap Kinerja Karyawan dan Perilaku Inovatif*
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edi, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-8, Kencana Prenada Media Grup, Jakarta.
- Undang-undang Republik Indonesia nomer 17 tahun 2006. *Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomer 10 Tahun 1995 Tentang Kepabean*. <https://jdih.kemenkeu.go.id/fulltext/2006/17Tahun2006UU.htm>
- Undang-undang Republik Indonesia nomer 39 tahun 2007. *Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomer 11 Tahun 1995 Tentang Cukai*. <https://jdih.kemenkeu.go.id/fullText/2007/39TAHUN2007UU.htm>
- Usman, F. dan Widyaishwara, B. K. P. M. (2015). *Program Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia*.

- Watson. (2008). WorkAsiaTM Country Report: *Indonesia Research Report, 2008*
<http://www.watsonwyatt.com> [17 Mei 2012]
- Wirawan, S. (2017). *Pengaruh Human Capital, Structural Capital, Dan Customer Capital Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Di Kabupaten Tabalong*. Jurnal PubBis, 1(2), 387-404.
- Wisnu Noviandi, (2020) “*Pengaruh Employee Engagemet dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*”
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. dan Schaufeli, W. B. (2007). *The Role Of Personal Resources In The Job Demands-Resources Model*. International journal of stress management, 14(2), 121.

