

***HUMAN CAPITAL MANAGEMENT DAN TECHNOLOGY ACCEPTANCE  
MODEL SERTA PENGARUHNYA TERHADAP  
PRODUKTIVITASKERJA KARYAWAN PADA  
PERUSAHAAN SEKTOR PERKEBUNAN***

**Furqon Mazka**

UNIVERSITAS DINAMIKA BANGSA

furqonmazka695@gmail.com

**Abstrak**

Perusahaan memerlukan strategi yang terarah dan berkesinambungan dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia agar produktivitas yang diharapkan tercapai. Produktivitas menjadi suatu tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan dan/atau industri. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah *human capital management* dan *technology acceptance model* dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk membuat gambaran situasi-situasi maupun kejadian-kejadian, serta menjelaskan pengaruh dari variabel penelitian, sedangkan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 220 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Human Capital Management* yang dilakukan oleh PTABC VI dan PTABC VIII sudah cukup optimal sehingga mempengaruhi Produktivitas, begitu juga bahwa *Technology acceptance model* yang dilakukan oleh PTABC VI dan PTABC VIII sudah cukup optimal sehingga mempengaruhi Produktivitas.

**Kata Kunci:** *Human capital management, technology acceptance model, produktivitas*

**Abstract**

*Companies need a directed and sustainable strategy in managing and developing human resources so that the expected productivity is achieved. Productivity is a measure of the success of a company and/or industry. This study aims to see whether human capital management and technology acceptance models can affect employee productivity. The research method used is descriptive quantitative which aims to describe situations and events, as well as explain the influence of research variables, while the number of samples used in this study were 220 people. The results of the study show that the Human Capital Management carried out by PTABC VI and PTABC VIII is optimal enough to affect Productivity, as well as that the Technology acceptance model carried out by PTABC VI and PTABC VIII is optimal enough to affect Productivity*

**Keywords:** *Human capital management, technology acceptance model, productivity*

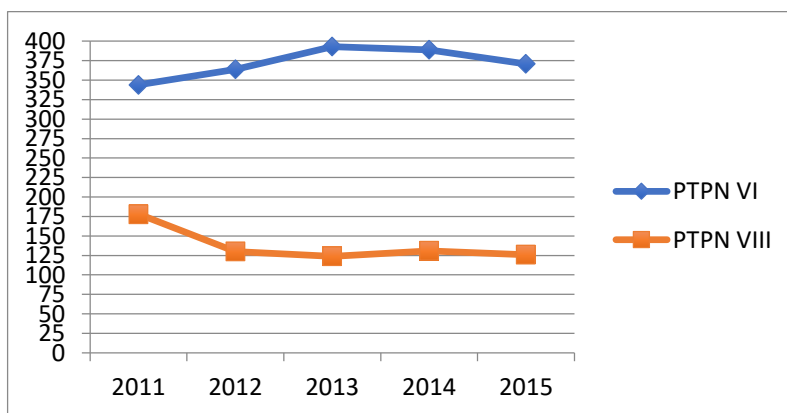
**PENDAHULUAN**

Industri perkebunan masih menjadi salah satu sektor penting dalam neraca perdagangan di Indonesia. Para pelaku bisnis di sektor ini dituntut untuk lebih efektif dan efisien dalam mengoptimalkan dan memperoleh keuntungan dalam bisnis ini. Sumber daya manusia yang cakap dan terampil menjadi penggerak utama dalam industri ini. Semakin baik sumber daya manusianya, akan berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas kerja karyawannya, sehingga memberikan *competitive advantage* dan nilai tambah bagi perusahaan. Salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di sektor perkebunan adalah PT ABC (PTABC) yang saat ini sudah tersebar hampir diseluruh wilayah di Indonesia.

Perlu adanya strategi yang terarah dan berkesinambungan dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia agar produktivitas yang diharapkan tercapai. Produktivitas menjadi suatu tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan dan/atau industri (Durdyev and Mbachu, 2011). Perusahaan yang mampu bersaing tentu didukung oleh produktivitas karyawannya. Produktivitas manusia

merupakan kunci indikator kinerja dalam mengarahkan karyawan (Song dan Abou Rizk, 2008; Shen, dkk., 2011).

Tuntutan produktivitas sangat dibutuhkan di perusahaan BUMN perkebunan di Indonesia, yaitu PTABC VI yang berada di diwilayah provinsi Jambi dan PTABC VIII yang berpusat di Kota bandung. PTABC VI saat ini mengalami penurunan performa. Hal ini sesuai dengan pernyataan anggota komisi VI DPR RI Mustafa Asegaf yang menyatakan bahwa perlu dibentuk panitia kerja untuk menindaklanjuti kinerja PTABC VI yang terus menurun (Tribunnews, 2016). Hal serupa juga dialami oleh PTABC VIII. Menurut Yusri Usman selaku Direktur Eksekutif Center of Energy and Resources Indonesia (CERI) bahwa PTABC mengalami kerugian disebabkan oleh rendahnya produktivitas karyawan. Kondisi ini dapat dilihat dari tingkat produktivitas karyawan yang dilihat dari penjualan seluruh produk terhadap seluruh jumlah karyawan tetap di masing-masing PTABC VI dan VIII dalam lima tahun terakhir cenderung mengalami penurunan. Kecenderungan tersebut dapat dilihat pada Gambar 1.1 sebagai berikut.



Sumber: Data Diolah Dari Laporan Keuangan

**Gambar 1. Tingkat Produktivitas Berdasarkan Penjualan**

Melalui grafik diatas dapat digambarkan bahwa PTABC VI mengalami penurunan tingkat produktivitas dalam kurun waktu tiga tahun terakhir (2013 hingga 2015). Lebih sulit kondisi yang dialami PTABC VIII pada tahun 2015. Turunnya produksi dan penjualan diseluruh komoditas membuat perusahaan mengalami kerugian yang signifikan dibandingkan tahun sebelumnya (Annual Report PTABC VI dan VIII 2015).

PTABC VI dan PTABC VIII membagi bisnisnya dalam dua *core* bisnis yaitu *main core* dan *supportive core*. Pada aspek *supportive core* yang mendukung jalannya bisnis inti agar berjalan efektif dan efisien pada prakteknya tidak sesuai dengan

apa yang diharapkan. Beberapa diantaranya ialah aktivitas dalam penyelesaian pelaporan program, laporan audit, laporan penyelesaian dan pengembangan aplikasi, serta laporan rekonsiliasi dengan pihak eksternal di masing-masing bagian masih tidak sesuai target. Perusahaan mengharapkan pelaporan diselesaikan sesuai jadwal (tuntas per tanggal 9 tiap bulannya; khusus untuk PTABC VI) agar sisa waktu yang ada dapat digunakan untuk pengembangan kreativitas dan evaluasi karyawan. terdapat beberapa program kerja yang belum tuntas serta pengumpulan laporan yang tidak tepat waktu. Bukti pencapaian target waktu SKP pada PTABC VI dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 1. Tingkat ketepatan waktu penyampaian laporan Kerja Pegawai PTABC VI tahun 2016**

Uraian	Tepat waktu		Diluar jadwal		Jumlah
	Jml	(%)	Jml	(%)	
Januari	8 Bagian	75	4	25	12
Februari	9 Bagian	83	3	17	12
Maret	9 Bagian	83	3	17	12
April	9 bagian	83	3	17	12
Mei	8 Bagian	75	4	25	12
Juni	9 Bagian	83	3	17	12
Juli	6 Bagian	50	6	50	12
Agustus	8 Bagian	75	4	25	12
September	7 Bagian	58	5	42	12
Oktober	9 Bagian	83	3	17	12
November	7 Bagian	58	5	42	12
Desember	6 Bagian	50	6	50	12
Average	8 Bagian				

Sumber: Bagian SDM dan Umum PTABC VI

Dari total 12 Bagian dalam kurun waktu Januari hingga Desember, rata-rata hanya 75% bagian yang tepat waktu dalam pengumpulan laporan sesuai tanggal yang telah ditetapkan. Dan maksimal hanya 9

bagian yang tepat waktu mengumpulkan tugas di beberapa bulan dalam satu tahun. Sedangkan tingkat ketepatan waktu paling rendah sebesar 50%, yang terjadi pada

bulan Juli dan Desember yaitu dimasa masa akhir semester operasional perusahaan.

Meningkatkan produktivitas karyawan tentu erat kaitannya dengan pengembangan Human Capital Management di Perusahaan tersebut. Fokus *Human capital management* ialah bagaimana memaksimalkan investasi modal intelektual (intellectual assets) seperti pengetahuan, skill, ide yang ada pada setiap individu untuk menciptakan nilai tambah bagi perusahaan. Penerapan *human capital management* di perusahaan perkebunan masih menganggap bahwa pegawai adalah beban atau *cost* yang harus dikeluarkan oleh instansi. Perusahaan belum menempatkan karyawan sebagai aset yang bernilai bagi perusahaan. Sehingga pemanfaatan potensi karyawan belum berjalan dengan optimal.

Salah satu aspek dalam *Human Capital Management* ialah bagaimana kemudahan dalam mengakses pengetahuan. PTABC VI sudah memulai mengintegrasikan beberapa *platform* guna mewedahi alur penyebaran informasi. Pada prakteknya karyawan PTABC VI masih membutuhkan adaptasi dalam mengoleksi, mengorganisasikan, mengklasifikasikan, serta menyebarkan pengetahuan ke bagian PTABC VI yang membutuhkan. Proses berbagi pengetahuan yang diterapkan menurut Wakil Kepala Bagian SDM PTABC VI Bapak Arif Budiman sudah menuju kearah yang positif. Salah satunya dengan membenahi sistem pengelolaan SDM, yaitu membangun sebuah aplikasi berbasis kinerja dan IT, yang dinamakan Manajemen Kinerja Elektronik.

Manajemen Kinerja elektronik adalah salah satu aplikasi teknologi PTABC VI yang berfungsi terhadap Sistem penilaian kinerja pegawai dalam melakukan perencanaan kinerja, bimbingan

kinerja dan penilaian kinerja pegawai yang dilakukan setiap bulannya. Melalui aplikasi ini perusahaan berharap, seluruh pekerjaan masing-masing pegawai dapat dipantau dengan baik dan terukur. Aplikasi ini juga memberikan data-data perencanaan kegiatan kerja hari per hari, *historical data* seluruh pegawai. Sehingga pada akhirnya output dari aplikasi ini akan di analisis dan didiskusikan kembali sebagai bahan evaluasi serta media pembantu komunikasi antara atasan dan staf dalam berbagi pengetahuan untuk mencapai target kerja, proses inilah yang membuat program ini menjadi salah satu penunjang menuju peningkatan produktivitas Perusahaan.

Manajemen Kinerja Elektronik sudah berjalan kurang lebih 2 (dua) tahun. Menurut data yang di peroleh dari bagian SDM di Kantor pusat PTABC VI. Indeks kepuasan pegawai evaluasinya masih naik turun. Dimana Indeks kepuasan menjadi 3,4 di tahun 2015 (skala 5) yang sebelumnya pada tahun 2014 sebesar 3,53. Berikut grafik Indeks Kepuasan Pegawai Di Kantor Pusat PTABC VI.

Teknologi Informasi PTABC VI dan VIII sudah mulai di aplikasikan diseluruh aspek bisnis perusahaan, dan setiap bagian memiliki sistem sendiri-sendiri, mulai dari rencana produksi, distribusi, penjualan dan pengadaan yang belum optimal terpadu. Pengelolaan teknologi informasi di PTABC VI yang saat ini berada dibawah naungan Bagian Teknologi Informasi (TI). Salah satu tugas utama Bagian ini adalah penunjang operasional (support) untuk menunjang aktivitas bisnis perusahaan. Serta melakukan pemeliharaan dan pengembangan teknologi. Menurut analysis Bagian TI di PTABC VI, terdapat beberapa Platform yang menunjang aktivitas kerja karyawan. Gambaran Teknologi Informasi

di PTABC VI dalam proses pembaruan dan membutuhkan adaptasi pada karyawannya ialah seperti Display Monitoring Produksi (DMP), E-Proc, PMK Online, RKAP Online, SI Pengadaan, serta Website Perusahaan. Sedangkan beberapa SI yang harus dikembangkan yaitu Aplikasi Pajak, HRIS, SI Akutansi, SI Manajemen Aset, Manajemen Kinerja elektronik dan SI Persediaan Barang. Dan untuk beberapa SI baru yang dibutuhkan untuk jangka panjang menurut perusahaan yaitu Display ARI, Display Monitoring Peralatan Pabrik, E-Recruitment, Knowledge Management System, SI Keuangan, SI Pemasaran, SI Penjualan dan SI Permintaan Barang/Jasa.

Platform-platform diatas menjadi eksekutor dalam aktivitas bisnis di PTABC VI. Dan penggunaannya masih memerlukan proses pembelajaran, serta adaptasi menyuluruh di masing-masing bagian. Oleh karena itu penting untuk menguraikan dan menganalisis bagaimana interaksi karyawan terhadap penggunaan aplikasi-apliaksi teknologi diatas oleh karyawan di PTABC VI yang teorinya dikenal dengan istilah *Technology acceptance model*. Dilain sisi, bentuk pengembangan aplikasi teknologi pada PTABC VIII saat ini masih standar dan belum terintegrasi secara optimal. Padahal untuk dapat bersaing di bisnis ini, membutuhkan sistem yang *up to date* serta lebih efektif dan efisien. Seperti dalam penerapan ERP yang dianjurkan oleh perusahaan Holding PTABC III. Penerapan ERP pada perusahaan akan

memperoleh kemudahan disetiap alur bisnisnya seperti perencanaan produksi, proses pemesanan, manajemen persediaan, pengiriman maupun keuangan sehingga dapat mendukung pencapaian keberhasilan perusahaan dan dapat lebih fokus kedalam proses strategi bisnis. Hal ini sudah terbukti terjadi pada perusahaan-perusahaan lainnya, tetapi belum diterapkan oleh PTABC VIII.

Perwakilan Kabag MK dan Teknologi Informasi PTABC VIII Bapak Budi Herman mengungkapkan bahwa pengembangan yang dibuat cenderung berupa solusi jangka pendek dengan skala prioritas yang tidak terarah. teknologi Seperti mengcover fungsi-fungsi manajemen SDM yang selama ini menunjang kegiatan administrasi, seperti perekrutan pegawai, *staffing*, *coordinating*, penggajian yang dilakukan walaupun ditunjang dengan aplikasi yang sesuai namun belum berjalan optimal. Penggunaan *E-Procurement* ini diakui oleh PTABC VIII masih banyak menemui hambatan baik dari kesesuaian atas kebutuhan tugas karyawan, mengenai pemahaman akan teknologinya serta efisiensi dan efektifitas waktu dalam penggunaannya. Diharapkan dengan peran *Human capital management* serta *Technology Acceptance Model* dalam memahami perubahan bisnis yang semakin kompleks dapat membantu peningkatan produktivitas karyawan di PTABC VI dan PTABC VIII.

## TINJAUAN LITERATUR

### *Human Capital Management*

*Human capital management* merupakan bentuk baru dari *human resource management*. Perbedaanya adalah pada filosofi dasar yang melekat pada

kedua bentuk tersebut. Menurut Kearns (2005) dalam Buku Jimmy L. Gaol (2014), HCM sebagai “perubahan paradigma” dari pendekatan tradisional manajemen sumber daya manusia”, yaitu pengembangan total

dari kepotensialan manusia yang diekspresikan sebagai nilai organisasi.

Sedangkan Nalbantian et.al (2004) mendefinisikan sebagai persediaan pengetahuan, keahlian, pengalaman, kreativitas dan atribut-atribut pendorong kerja relevan lainnya yang diakumulasikan, dan menempatkan matriks guna mengukur nilai atribut-atribut, serta menggunakan pengetahuan tersebut untuk mengefektifkan pengelolaan organisasi.

Spellman (dalam Mehmood et al., 2011:87) mengemukakan bahwa HCM adalah upaya terpadu untuk mengelola dan mengembangkan kemampuan manusia untuk mencapai tingkat lebih tinggi dari kinerja. *Human Capital Management* menurut Slukova (2012) merupakan komoditas terpenting, dan perlu untuk dipelihara dengan tepat, jika tidak bisa beresiko tinggi bagi perusahaan.

Dari beberapa teori diatas peneliti memahami (human capital management) ialah bagaimana sistem kerja dalam perusahaan, pembelajaran, dan motivasi membuat karyawan mampu mengembangkan dan memanfaatkan potensinya secara penuh dalam keselarasan dengan sasaran, strategi, dan rencana kerja perusahaan secara keseluruhan. Jadi tidak menganggap karyawan sekedar cost, dimana perusahaan dengan mudah memecat atau memberhentikan karyawan yang sudah tidak produktif lagi. Sehingga pengetahuan, keahlian, dan keterampilannya hilang begitu saja.

Terdapat tiga Elemen penting didalam *Human Capital* (Faryal, 2012) yaitu (1) *Intellectual capital*, menunjukkan sisi kreativitas dan inovasi berpikir dalam organisasi (Bontis, 1998). (2) *Social capital*, modal sosial sebagai faktor-faktor yang memungkinkan karyawan bekerja secara kolektif, seperti kerjasama, sikap

saling percaya untuk memenuhi tujuan bersama (Putnam, 1996). (3) Modal Organisasi mencakup informasi rahasia yang dimiliki organisasi sebagai *bank data* (Youndt, 2000). Modal organisasi juga dikenal sebagai modal struktural (Edvinson & Malone, 1997).

Mayo (dalam Ongkoraharjo, dkk, 2008:13) menyatakan, *human capital* memiliki lima komponen, yaitu: *individual capability, individual motivation, leadership, the organizational climate, dan workgroup effectiveness*. Masing-masing komponen memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan *human capital* perusahaan yang pada akhirnya menentukan nilai suatu perusahaan.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan Mc Bassi (2008) sebagai teori pendukung karena peneliti melihat dimensi ini mampu mewakili keseluruhan faktor permasalahan HCM menjadi 5 faktor utama yang secara komprehensif menjadi pendukung Human Capital Management. Selain itu teori Mc Bassi juga memiliki banyak persamaan terhadap masalah masalah yang muncul di PTABC VI dan PTABC VIII, seperti pada aspek akses pengetahuan dimana PTABC VI dan PTABC VIII masih pemula dalam mempraktekkan atribut ini diperusahaan mereka sehingga output yang ingin dicapai masih belum stabil dan proses adaptasi sangat dibutuhkan. Lalu pada aspek kapasitas pembelajaran masing masing perusahaan masih ditemukan gap baik dari segi efektifitas maupun efisiensi pelatihan yang diberikan yang belum sesuai dengan anggaran serta kebutuhan karyawan.

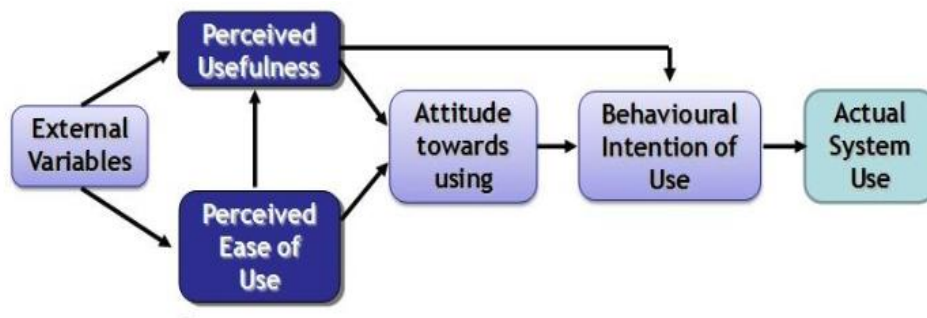
#### **Model Penerimaan Teknologi (TAM)**

Beberapa model penelitian telah dilakukan untuk menganalisis dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi diterimanya

penggunaan teknologi komputer, salah satunya adalah Technology Acceptance Model (TAM). TAM dikembangkan dari teori psikologis yang menjelaskan tentang perilaku pengguna komputer yang berlandaskan pada kepercayaan (belief), sikap (attitude), keinginan (intention), dan hubungan perilaku pengguna (user behaviour relationship). Tujuan model ini adalah untuk menjelaskan faktor-faktor dari perilaku pengguna terhadap penerimaan penggunaan teknologi.

Menurut Davis (1993) TAM adalah sebuah teori sistem informasi yang didesain guna menerangkan bagaimana pengguna mengerti dan mengaplikasikan sebuah

*Teknologi informasi*. TAM mengadopsi TRA dari Fishbein dan Ajzen (Fishbein, 1967) yang digunakan untuk melihat tingkat penggunaan responden dalam menerima *Teknologi Informasi*. Konstruksi asli TAM sendiri yang dirumuskan oleh Davis (1986), adalah persepsi kegunaan (*perceived usefulness*), persepsi kemudahan pemakaian (*perceived ease of use*), sikap (*attitude*), niat perilaku (*behavioral intention*), penggunaan sebenarnya (*actual use*) dan ditambahkan beberapa perspektif eksternal yaitu, pengalaman (*experience*) serta kerumitan (*complexity*). Berikut gambaran *Technology Acceptance Model*.



Sumber: Technology Acceptance Model (Davis, 1993)

**Gambar 2. Technology Acceptance Model**

*Technology Acceptance Model* yang pada awalnya di cetus Davis (1989) diuraikan oleh Thompson (1991) memiliki tiga ide pokok yaitu:

- **Perspektif penggunaan (*perceived usefulness*)**  
Merupakan suatu fase dimana seseorang percaya bahwa pemakai suatu sistem tertentu akan dapat menambah prestasi kerja orang tersebut. Berdasarkan definisi itu dapat diartikan bahwa kegunaan dari penggunaan TIK dapat menambah kinerja, prestasi kerja siapapun yang

menggunakannya. Thompson et. Al kemudian mengemukakan kesimpulan bahwa kemanfaatan *Technology Acceptance Model* merupakan dampak yang diharapkan oleh pengguna *Teknologi Informasi* dalam menjalankan tugas mereka. Thompson (1991) juga menyatakan bahwa individu akan menggunakan *Technology Acceptance Model*, jika orang tersebut memiliki pemahaman mengenai manfaat atau kegunaan (*usefulness*) yang baik atas kegunaannya.

- **Persepsi kemudahan pemakaian** (*perceived ease of use*),

Kemudahan penggunaan juga merupakan salah satu poin dalam model TAM, yang telah diuji dalam penelitian Davis et al. (1993). Hasil penelitian tersebut memperlihatkan bahwa faktor ini terbukti secara empiris, dapat menjelaskan perilaku pengguna akhir dalam menggunakan sistem informasi dan sistem baru yang ketika itu sedang dikembangkan.

- **Sikap Terhadap Pengaplikasian** (*Attitude Toward Using*)

Sikap terhadap pengaplikasian sesuatu menurut Aakers dan Myers (1997) adalah, sikap pro atau kontra terhadap pengaplikasian sebuah produk. Sikap pro atau kontra terhadap suatu produk ini dapat diaplikasikan guna memprediksi tingkah laku ataupun niat seseorang untuk menggunakan suatu produk atau tidak menggunakannya. Sikap terhadap pengaplikasian teknologi (*attitude toward using technology*), diartikan sebagai evaluasi dari pemakai tentang keingintahuannya dalam menggunakan teknologi.

- **Perilaku Intensi untuk menggunakan** (*Behavioral Intention to use*)

Kecenderungan perilaku untuk tetap mengaplikasikan sebuah teknologi (Davis, 1986). Tingkat penggunaan sebuah teknologi computer pada seseorang dapat diprediksi dari sikap serta perhatian pengguna terhadap teknologi tersebut, contohnya adalah keinginan untuk menambah atribut pendukung, keinginan untuk tetap menggunakan, serta keinginan mempengaruhi pengguna lain

## **Produktivitas Karyawan**

Produktivitas karyawan merupakan salah satu hal yang menjadi tujuan organisasi dalam usahanya memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi. Usaha yang dilakukan pada umumnya adalah peningkatan kualitas SDM, fasilitas pendukung, perbaikan sistem pengelolaan dan lain sebagainya. Pierre Mohnen dan Bronwyn (2013) menyatakan bahwa definisi dari produktivitas adalah perbandingan rasio antara output terhadap rasio input.

Sementara, James W Walker dalam Banyamdan (2013) menyatakan bahwa produktivitas secara ringkas adalah suatu pengukuran efisiensi dari manajemen, yaitu rasio antara masukan (*machine, money, material, human effort*, dan lain-lain) dan hasil keluaran. Gilmore dan fromm (Sedarmayanti, 2009) menyatakan bahwa kontribusi yang positif dari diri seseorang terhadap lingkungannya dimana dia berada. Dengan adanya tindakan yang konstruktif, imajinatif, kreatif dari individu dalam suatu organisasi, maka diharapkan produktivitas organisasi akan meningkat.

Terdapat tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu: (1) aspek kemampuan manajemen tenaga kerja; (2) aspek efisiensi tenaga kerja; dan (3) aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana (Singodimedjo, 2000). Produktivitas harus menjadi bagian yang tak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan, dan bidang lainnya.

Jadi bila disimpulkan dari beberapa pendapat para ahli terkait dengan produktivitas menurut peneliti adalah sebagai berikut:

- Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan sumber daya yang digunakan (input)
- Produktivitas mempunyai dua dimensi, yaitu efektivitas yang mengarah pada pencapaian unjuk kerja yang maksimal, yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Yang kedua efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan

## METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini disesuaikan dengan tujuan penelitian, yaitu untuk menggambarkan dan mengkaji pengaruh *Human Capital Management* dan *Technology Acceptance Model* terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri perkebunan. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk membuat gambaran situasi-situasi maupun kejadian-kejadian, serta menjelaskan pengaruh dari variabel penelitian. Selain

itu, penelitian ini juga menggunakan metode verifikatif untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel ke variabel lainnya. Dalam hal ini, pengertian verifikatif dilakukan peneliti dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *Human Capital Management* dan *Technology Acceptance Model* terhadap Produktivitas kerja karyawan.

Data primer yang diambil bersumber dari populasi dalam penelitian ini, yaitu pegawai bagian di Kantor Pusat PTABC VI dan PTABC VIII yang berjumlah 484 karyawan. Teknik pengumpulan data sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiono, 2010). Lalu dengan menggunakan metode *proportionated stratified random sampling*. Yaitu metode sampel yang digunakan untuk populasi yang heterogen dan mengelompokkan menjadi sub populasi yang berbeda, sehingga setiap sub populasi memiliki anggota sampel yang relatif homogen. Ukuran sampel ditentukan berdasarkan teori Slovin yaitu dengan menggunakan rumus (Noor, 2011, p.158) sampel yang diambil tersebut besarnya diukur dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel yang diperlukan  
 N = jumlah populasi yang ada  
 D = % signifikansi/kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan

sampel yang dapat diterima (ditetapkan 5% dengan tingkat kepercayaan 95%)

Maka perhitungan untuk menentukan jumlah sampel di PTABC VI dan PTABC VIII adalah sebagai berikut.

$$n = \frac{484}{484(0,05^2) + 1} = \frac{484}{2,21} = 219$$

Jadi sampel yang digunakan untuk penelitian di PTABC VI dan PTABC VIII setelah dibulatkan adalah sebanyak 220

responden. Kemudian untuk menentukan jumlah masing-masing sampel pada setiap Unit bagian, digunakan rumus:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Keterangan:

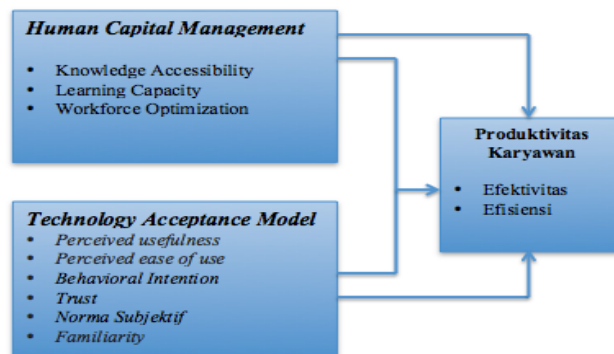
$N_i$  = jumlah sampel menurut startum

$N$  = jumlah sampel seluruhnya

Sementara itu, Pemilihan unit adalah *Purposive Sampling* yaitu, pengambilan sampel sesuai persyaratan sampel yang dibutuhkan/diperlukan. Dalam bahasa sederhana dapat dikatakan secara sengaja mengambil sampel tertentu sesuai

persyaratan (sifat-sifat, karakteristik, ciri, kriteria) (Sugiono, 2014).

Penelitian ini secara khusus meneliti tentang *Human Capital Management* dan *Technology Acceptance Model* terhadap Produktivitas. Serta mencari hubungan antara ketiga variabel. Sehingga dalam model paradigma penelitian dapat dijelaskan dlam gambar berikut:



Sumber: Diolah dari berbagai sumber

**Gambar 3. Model Paradigma Pemikiran**

Dari gambar paradigma penelitian di atas dirumuskan bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

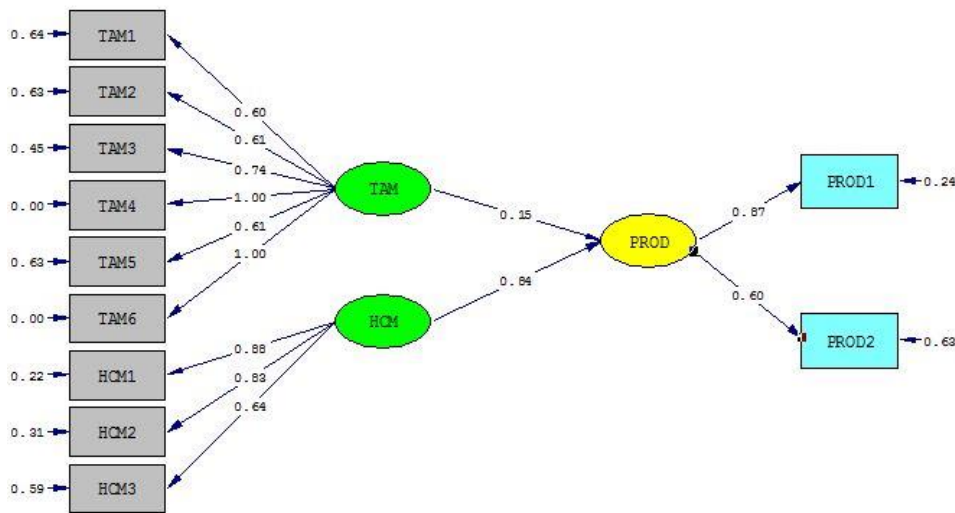
1. *Human Capital Management*, *Technology Acceptance Model*, *produktivitas* di Kantor Pusat PTABC VI dan PTABC VIII berjalan seimbang/baik.
2. *Human capital management* memiliki pengaruh terhadap

3. *Technology Acceptance Model* memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan di PTABC VI dan PTABC VIII.
4. *Human Capital Management* dan *Technology Acceptance Model* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PTABC VI dan PTABC VII

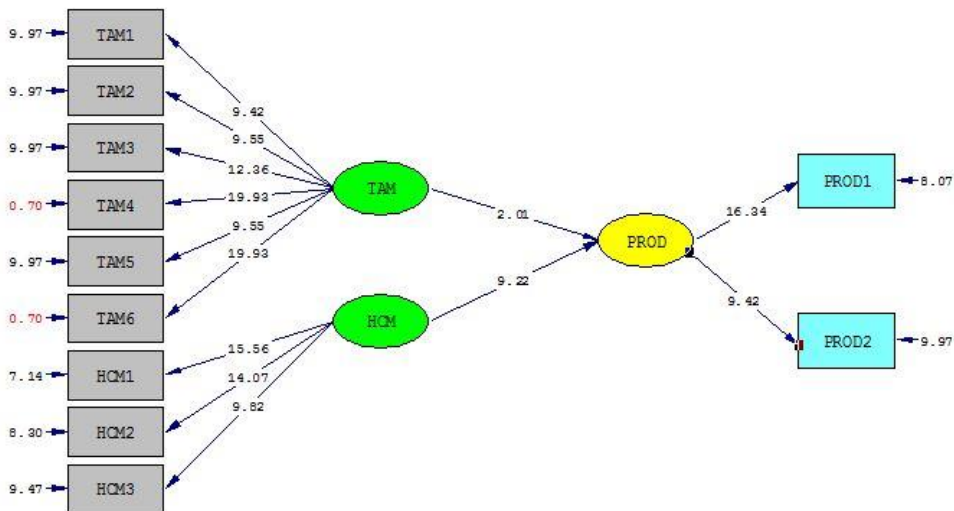
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Pengujian Kecocokan Model (*Model Fit Test*)**

Berikut adalah gambar hasil pengujian model penuh:



**Gambar 4. Standardized Value dalam Lisrel**



**Gambar 5. Model dalam t-value**

**Hasil pengujian hipotesis dengan LISREL:**

$$\begin{matrix}
 \text{PROD} = 0.15 * \text{TAM} + 0.84 * \text{HCM}, \text{ Errorvar.} = 0.072, R^2 = 0.93 \\
 (0.075) \quad (0.091) \quad (0.028) \\
 2.01 \quad 9.22 \quad 2.57
 \end{matrix}$$

Pada gambar diatas menunjukkan bahwa semua alur pada model stuktural memiliki hasil signifikan karena lebih besar dari nilai t table 1.96 ( $\alpha=0.05$ ). dapat dilihat pula terdapat pengaruh yang positif dari variable TAM dan HCM terhdap PROD. Kemudian selanjutnya untuk dapat menerima model diatas harus dilakukan pengujian kecocokan model dalam SEM (*Goodness of Fit*). Pengukuran *Goodness of Fit*

menggunakan tiga pengukuran yaitu *Absolute fit Measure*, *Incremental fit indices* dan *parsimony fit indices*. Menurut Hair (2014:583) menggunakan 3 atau 4 pengukuran fit indices sudah dapat menggambarkan sesuai atau tidak model penelitian. Adapun hasil perhitungan kecocokan model (*Goodness of Fit*) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 2. Hasil Perhitungan Pengukuran Model**

Indikator Fit	Nilai yang Direkomendasikan	Evaluasi Model	Hasil Penelitian
<b>Absolute Fit</b>			
Chi-Square	< 2	Over Fitting	84.61
	$2 < X^2/df < 5$	Good Fit	
RMSEA	< 0.10	Good Fit	0.037
	< 0.05	Very Good Fit	
	< 0.01	Outstanding Fit	
GFI	> 0.90	Good Fit	0.941
<b>Incremental Fit Indices</b>			
NFI	0.9	Good Fit	0.961
NNFI	0.9	Good Fit	0.952
CFI	0.9	Good Fit	0.961
RFI	0.9	Good Fit	0.951
<b>Parsimony Fit Indices</b>			
PNFI	0-1	Lebih besar lebih baik	0.59
AGFI	0-1	Lebih besar lebih baik	0.66

**1. Absolute Fit**

a. *Chi-Square* ( $x^2$ )

*Chi square* digunakan sebagai ukuran fit model yang paling utama dan merupakan ukuran untuk kesesuaian model dalam SEM dengan tingkat signifikansi secara statistik. *Chi Square* menilai perbedaan antara matriks kovarians sampel dengan matriks kovarians yang dihasilkan oleh parameter

model hasil estimasi atau *implied covariance matrices*. Nilai  $x^2$  yang diharapkan adalah lebih kecil dari  $x^2$  tabel untuk mendapatkan model fit. Selain itu  $x^2$  bersifat sangat sensitif terhadap sampel besar yang digunakan. Untuk pengukuran *Significance Probability* yang diharapkan adalah nilai *p-value* lebih besar dari 0.05.

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai *Chi-Square* dengan

*Significance Probability* masuk dalam kategori *over fitting*.

b. *Goodness of Fit Index* (GFI)

GFI adalah salah satu ukuran fit model yang menjelaskan jumlah varians dan kovarians dalam matriks kovarians sampel (S) yang dinilai oleh matriks kovarians hasil estimasi. Nilai hasil GFI berkisar dari 0 hingga 1, dan nilai GFI yang semakin mendekati 1 diartikan semakin fit.

Pada penelitian ini, GFI bernilai 0.941 dan termasuk kedalam kriteria *Good Fit*. Maka dapat diasumsikan bahwa model *HCM* dan *TAM* terhadap *Produktifitas* telah sesuai

c. *Root Mean Square Error Approximation* (RMSEA)

RMSEA merupakan salah satu uji kecocokan model yang paling umum digunakan. Uji ini ditujukan untuk memperbaiki statistik *chi square* yang cenderung menolak model yang mempunyai *observed variable* yang banyak serta ukuran sampel yang besar. Nilai RMSEA yang baik adalah apabila  $\leq 0.05$ .

Pada penelitian ini, nilai RMSEA bernilai 0.037, hal tersebut berarti model *Technology Acceptance Model* dan *Human capital management* terhadap *Productivity* dapat diterima oleh uji kecocokan model RSMEA.

## 2. *Incremental Fit Indices*

a. *Normed Fit Index* (NFI)

Uji kecocokan model NFI untuk memperbaiki statistik  $\chi^2$  dengan membuat skala ulang indeks fit ini sehingga rasio selisih antara  $\chi^2$  model nol dan model hipotesis

dengan  $\chi^2$  nol. Nilai indeks NFI antara 0 hingga 1, dan semakin nilai mendekati 1 maka model tersebut semakin fit. *Cut off value* untuk model ini adalah apabila hasil penelitian  $\geq 0.90$ . Hasil nilai NFI pada penelitian ini adalah 0.961 dan termasuk dalam kategori *Good Fit*. Dapat diartikan bahwa model *Technology Acceptance Model* dan *Human capital management* terhadap *productivity* dinilai tepat oleh uji NFI.

b. *Comparative Fit Index* (CFI)

Nilai dari CFI antara 0 hingga 1. Semakin nilai mendekati angka 1 maka model penelitian semakin fit. CFI ini umum digunakan karena tidak terlalu sensitive terhadap kompleksitas model.

Nilai CFI pada penelitian ini sebesar 0.961. nilai tersebut termasuk dalam kategori *good fit*. Dapat disimpulkan dari hasil tersebut bahwa model penelitian *Technology Acceptance Model* dan *Human capital management* terhadap *productivity* dinilai sudah tepat menurut uji kecocokan model CFI.

## 3. *Parsimony Fit Indices*

a. *Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI)

Nilai AGFI pada penelitian ini sebesar 0.66. dan masuk dalam kategori *good fit*. Dapat diartikan bahwa model penelitian *service maketing mix* dan *Human capital management* terhadap *productivity* sudah cocok menurut uji kecocokan model AGFI. AGFI merupakan pengukuran model fit untuk menghitung berbagai macam

derajat kompleksitas model. Derajat bebas AGFI disesuaikan dengan banyaknya variabel. Nilai AGFI biasanya lebih rendah dari nilai GFI dan tidak umum digunakan. Nilai AGFI antara 0 hingga 1 yang mana nilai semakin mendekati angka 1 maka model tersebut semakin sempurna.

b. *Parsimonious Normal Fit Index* (PNFI)

Nilai PNFI berkisar antara 0 sampai 1 yang mana semakin nilai mendekati angka 1 maka model tersebut semakin sempurna. PNFI merupakan indeks fit yang menyesuaikan (*adjusted*) nilai NFI. Tetapi penggunaan PNFI ini harus

dibandingkan dengan model PNFI lainnya.

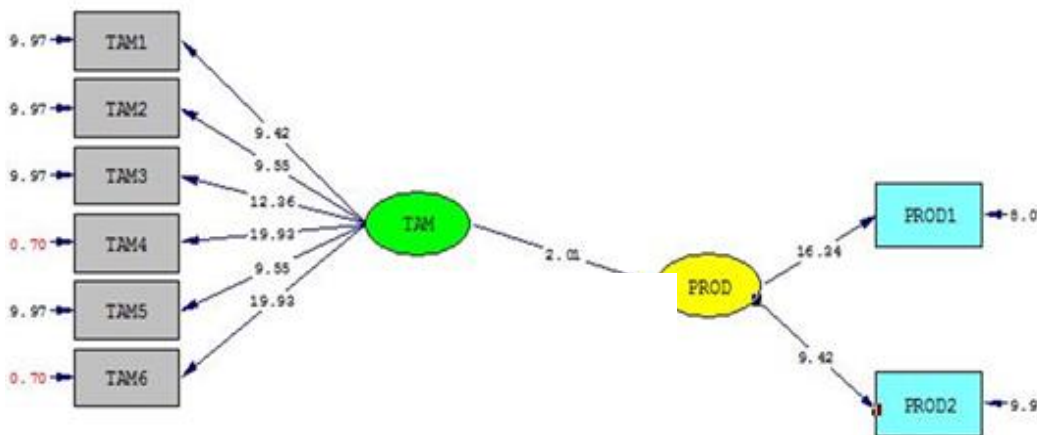
Pada penelitian ini, nilai PNFI sebesar 0.59 termasuk kategori *bad fit*. Tetapi nilai ini harus dibandingkan dengan model PNFI lainnya sehingga tidak dapat disimpulkan hasil dari pengujian ini.

**Pengujian Hipotesis**

**Pengaruh *Technology acceptance model* (TAM) terhadap *Productivity* (PROD)**

$H_0 : \gamma_1 = 0$  : tidak terdapat pengaruh *Technology acceptance model* terhadap *Productivity*

$H_1 : \gamma_1 \neq 0$  : terdapat pengaruh *Technology acceptance model* terhadap *Productivity*



**Gambar 6. Pengaruh *Technology acceptance model* terhadap *Productivity***

Dari persamaan struktural dengan menggunakan Lisrel sebagai berikut:

$$PROD = 0.15 * TAM + 0.84 * HCM$$

Errorvar.= 0.072 ,  $R^2 = 0.93$

(0.075)	(0.091)	(0.028)
2.01	9.22	2.57

Berdasarkan gambar 6 yang menggambarkan model dalam *t-value* dapat dilihat bahwa nilai *t* hitung untuk TAM terhadap PROD yaitu sebesar 2.01. Dengan derajat Kepercayaan 95% maka didapatkan

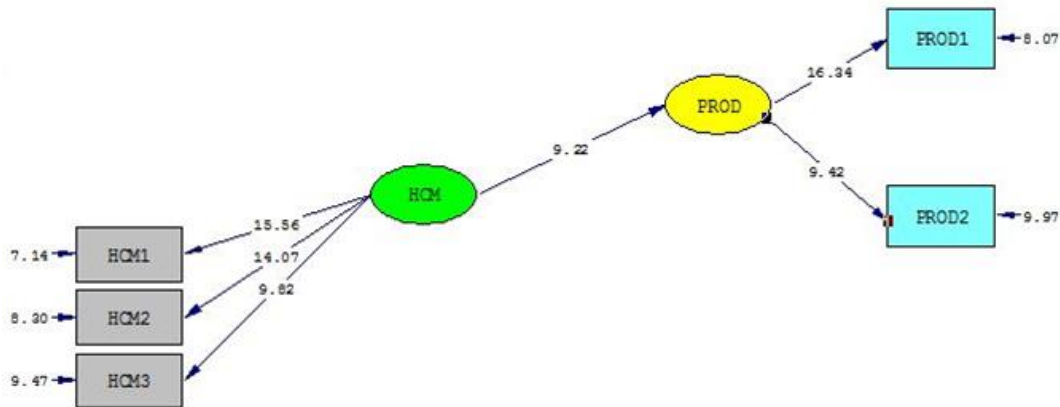
nilai untuk *t* tabel adalah 1.96. Nilai *t* hitung lebih besar dari *t* tabel yaitu 1,96. Sehingga  $H_0$  ditolak, yang berarti terdapat pengaruh *Technology acceptance model* terhadap *Productivity*

Hal ini didukung berdasarkan hasil penelitian bahwa *Technology acceptance model* yang dilakukan oleh PTABC VI dan PTABC VIII sudah cukup optimal sehingga mempengaruhi *Productivity*.

**Pengaruh *Human Capital Management* (HCM) terhadap *Productivity* (PROD)**

$H_0 : \gamma_1 = 0$  : tidak terdapat pengaruh *Human Capital Management* terhadap *Productivity*

$H_1 : \gamma_1 \neq 0$  : terdapat pengaruh *Human Capital Management* terhadap *Productivity*



**Gambar 7. Pengaruh *Human Capital Management* terhadap *Productivity***

Dari persamaan struktural dengan menggunakan Lisrel sebagai berikut:

$$PROD = 0.15 \cdot TAM + 0.84 \cdot HCM$$

(0.075)	(0.091)	(0.028)
2.01	9.22	2.57

Berdasarkan gambar 7 yang menggambarkan model dalam *t-value* dapat dilihat bahwa nilai *t* hitung untuk HCM terhadap PROD yaitu sebesar 9.22. Dengan derajat Kepercayaan 95% maka didapatkan nilai untuk *t* tabel adalah 1.96. Nilai *t* hitung lebih besar dari *t* tabel yaitu 1,96. Sehingga  $H_0$  ditolak, yang berarti terdapat pengaruh *Human Capital Management* terhadap *Productivity*

Hal ini didukung berdasarkan hasil penelitian bahwa *Human Capital Management* yang dilakukan oleh PTABC

VI dan PTABC VIII sudah cukup optimal sehingga mempengaruhi *Productivity*.

**Pengaruh *Human Capital Management* dan *Technology Acceptance Model* secara Simultan terhadap Produktivitas**

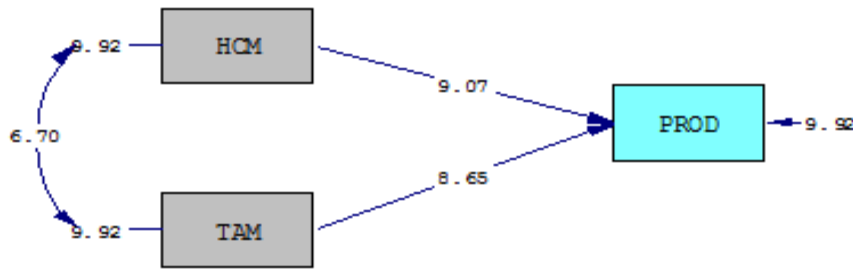
Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_0 : \gamma_3 = 0$  : *Human Capital Management* dan *Technology Acceptance Model* tidak berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas

$H_a : \gamma_3 \neq 0$  : *Human Capital Management* dan *Technology Acceptance Model* berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas

Tolak  $H_0$  jika *t*-stat > *t*-tabel pada taraf signifikan 5% ( $\alpha=0.05$ )

Hasil pengolahan data dipaparkan dibawah ini:



**Gambar 8. Uji Hipotesis 3**

Berdasarkan gambar 8 diatas, maka model strukturalnya yaitu:

$$\begin{array}{rcc}
 \text{PROD} & = & 0.28 * \text{HCM} + 0.29 * \text{TAM}, \\
 \text{Errorvar.} & = & 1.16, R^2 = 0.64 \\
 & & (0.031) \quad (0.033) \quad (0.12) \\
 & & 9.07 \quad 8.65 \quad 9.92
 \end{array}$$

Untuk melihat pengaruh secara simultan, maka perlu dilakukan pengujian F dengan rumus sebagai berikut

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

R = Koefisien Determinasi

k = jumlah variabel eksogen

n = Jumlah sampel penelitian

Maka hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 F &= \frac{0.64/2}{(1 - 0.64)/(200 - 2 - 1)} \\
 &= 177,73
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan nilai F (177,73) dibandingkan dengan nilai F table dengan taraf  $\alpha=5\%$ , derajat bebas 1 (df1) = 2 dan derajat bebas 2 (df2) = 197 (200-2-1) sehingga didapatkan nilai F tabel = 3.026. Dari hasil perhitungan ini dapat dilihat bahwa nilai F hitung > F tabel sehingga Ho ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh secara simultan antara variabel HCM dan TAM terhadap PROD.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Pada variabel *Human Capital Management*, baik di PTABC VI maupun di PTABC VIII, karyawan yang berada di PTABC VI dan juga di PTABC VIII masih mengalami beberapa kesulitan dalam mengakses informasi yang diperlukannya ketika akan menyelesaikan sebuah pekerjaan yang menurutnya memang membutuhkan informasi yang banyak. Menurut pandangan penulis, hal ini termasuk kedalam cakupan knowledge repository atau penyimpanan pengetahuan yang juga menjadi salah satu faktor penting dalam pengelolaan manajemen modal insani, khususnya yang berkaitan dengan akses terhadap informasi.

Kemudian pada variabel *Technology Acceptance Model*, karyawan yang berada di PTABC VI kurang fleksibel ketika beberapa pekerjaannya harus menggunakan teknologi informasi. Menurut pengamatan penulis, responden yang merasakan demikian biasanya adalah responden yang sudah cukup berusia lanjut, sehingga sudah merasa dirinya lebih nyaman untuk bekerja secara konvensional, dengan menggunakan cara-cara yang biasa digunakannya pada saat masa lalu. Sedangkan di PTABC VIII karyawan-karyawan yang berusia senior di PTABC

VIII yang masih belum begitu familiar atau siap dalam menggunakan berbagai teknologi informasi dalam pekerjaannya. Adanya sikap dan perilaku seperti ini dikhawatirkan dapat menghambat kecepatan maupun keakuratan dalam penyelesaian sebuah pekerjaan yang membutuhkan teknologi informasi dalam pelaksanaannya.

Terakhir pada variabel produktivitas, karyawan yang berada di kedua perusahaan tersebut terkadang masih cukup kerepotan ketika menyelesaikan pekerjaan tugas tambahan, terutama yang mendekati waktu deadline. Menurut beberapa karyawan yang diwawancarai, adanya tugas tambahan ini biasanya terjadi jika atasan atau Direktur meminta laporan tertentu yang menuntut bawahannya membentuk tim ad hoc, dan manakala hal itu terjadi maka tidak jarang karyawan harus bekerja secara lembur hingga larut malam karena mengejar target penyelesaian pekerjaan dalam jangka waktu singkat.

Implementasi dari dimensi *human capital management* pada kedua perusahaan telah berjalan dengan cukup baik, hal ini dapat dilihat dari rata-rata tanggapan responden yang berada diangka cukup baik yaitu diatas antara 73,4% hingga 80,3% untuk kedua perusahaan, dimana nilai tertinggi berada pada PTABC VI sebesar 80,3 %. Baiknya penilaian dimensi *human capital management* pada kedua perusahaan dapat dikatakan karena memang para atasan tidak segan untuk berbagi ilmunya maupun pengalamannya dengan bawahannya, sehingga setiap karyawan akan mudah mendapatkan

informasi yang dibutuhkannya untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan.

Model dalam t-value dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk *Human Capital Management* terhadap Produktivitas yaitu sebesar 9.22. Dengan derajat Kepercayaan 95% maka didapatkan nilai untuk t tabel adalah 1.96. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 1,96. Sehingga H0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh Human Capital Management yang positif dan signifikan terhadap Productivity. Hal ini didukung berdasarkan hasil penelitian bahwa Human Capital Management yang dilakukan oleh PTABC VI dan PTABC VIII sudah cukup optimal sehingga mempengaruhi Produktivitas.

Berdasarkan implementasi dari dimensi *technology acceptance model* pada kedua perusahaan telah berjalan dengan cukup baik, hal ini dapat dilihat dari persentase tanggapan responden yang berada diangka cukup baik yaitu diatas antara 78% hingga 80% untuk kedua perusahaan, dimana nilai tertinggi berada pada PTABC VIII sebesar 80%. Model dalam t-value dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk TAM terhadap PROD yaitu sebesar 2.01. Dengan derajat Kepercayaan 95% maka didapatkan nilai untuk t tabel adalah 1.96. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 1,96. Sehingga H0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Technology acceptance model terhadap Productivity. Hal ini didukung berdasarkan hasil penelitian bahwa *Technology acceptance model* yang dilakukan oleh PTABC VI dan PTABC VIII sudah cukup optimal sehingga mempengaruhi Produktivitas

## DAFTAR PUSTAKA

Aaker, David A. Batra, Rajeev dan Myers, John G. 1997. *Advertising*

- Management 4 ed. New Jersey: Prentice-Hall*
- Al-Rasyid, Harun. 1994. Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- A.M. Sugeng, Budiono. 2003. *Bunga Rampai Higiene Perusahaan Ergonomi (HIPERKES) dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Cahyono, Yuli Tri. Indira M., Lestiyana. 2007. Pengaruh Perencanaan dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Surakarta. Surakarta: Jurnal Akutansi dan Keuangan.
- Davis, F.D. 1993. *User Acceptance of Information Technology: System Characteristics, User Perception and Behavioral Impacts. International Journal of Man-Machine Studies*. 38 (3): 475-487.
- De Jesus Da Cruz, Salvador. 2013. *Human Capital Management dan Sistem Kompensasi Pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Survei pada Pegawai Di Kementerian keuangan Timor Leste*. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Dodoi, H. 2007. *Twinning motivation, productivity and management strategy in construction projects. Engineering Management Journal; EMJ*, 19, p.30.
- Drucker, Peter F. 2008. Inovasi Dan Kewirausahaan Praktek dan Dasar-Dasar. Jakarta: Erlangga.
- Durdyev, Serdar. Mbachu, Jasper, 2011. *On-site Labour productivity of New Zealand construction industry: 'Key constraints and improvement measures', Australasian Journal of Construction Economics and Building Massey University*, II (3) 18-33.
- Eastman, C. M. dan Sacks, R. 2008. *Relative productivity in the AEC industries in the US for on-site dan off site activities. Journal of Construction Engineering & Management*, 134, pp. 517-526.
- Edvinsson, L. dan M. S. Malone. 1997. *Intellectual Capital, London: Piatkus*.
- Gaol, CHR. Jimmy L. 2014. *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.
- Gardner, S.D., Lepak, D.P. dan Bartol, K.M. 2003. *Virtual HR: The Impact of Information Technology on the Human Resource Professional*, *Journal of Vocational Behavior*, 63/2, 159- 179.
- Gaspersz Vincent. 1988. *Manajemen Produktivitas Total*. Jakarta: Gramedia pustaka Utama.
- Gunawan Tjokro. 2008. *An Important Message for Our Church Organization Part II, 2 Mei. Rebuska Magazine*.
- Hajikarimi, A, & Bathaee A. 2009. *Intellectual capital management: Strategic advantage organizational value creation, concepts and application. The Commerce Printing and Publishing Company*. Tehran.
- Hendrawan, Sanerya. 2012. 9797568040, 9789797568047. Graha Ilmu.
- Human Capital Management: Model Pengembangan Organisasi Militer Indonesia ISBN 978-602-00-1971-0 Kolasi viii, 289; il; 21 cm. 2012. Jakarta: Elex Media komputindo.
- McBassi. 2008. *Process Safety & People Searching for the Human Capital Drivers of Process safety. PlantSuccess, LLC*.
- Mohammad Chuttur. 2009. Overview TAM: Origins. *Developments and future Directions. Indiana University. ISSN 1535-6078*.
- Mohnen, P., dan B, Hall. 2013. "Innovation and Productivity: An Update."

- Eurasian Economic Review* 3 (1): 47-65.
- Nalbantian, R., Guzzo, R.A., Kieffer, D. and Doherty, J. (2004) *Play to Strengths: Managing your Internal Labor Markets for Lasting Competitive Advantage*. New York, NY: McGraw-Hill
- Narimawati, Umi. 2010. *Penulisan Karya Ilmiah*. Jakarta: Penerbit Genesis.
- Nyamekye, Isaac. Doe Fiankor, Deladem, Jonathan. *Effect of Human Capital on Maize Productivity in Ghana: a quantile regression approach*. *International Journal of Food and Agricultural Economics* ISSN 2147-8988, E-ISSN: 2149-3766 Vol. 4 No. 2, 2016, pp. 125-135.
- Patterson M, West M A, Lawthorn R, Nickell S (1997), *Impact of People Management Practices on Business Performance*, IPD
- Payaman J. Simanjuntak. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit FEUI ( Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia ).
- Prasojo Diat Lantip, Riyanto, 2011. *Teknologi Informasi Pendidikan*. Yogyakarta: Gava Media.
- P. Siagian, Sondang. 2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Jakarta: Gunung Agung.
- Robbins SP, dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Romney, Marshall B., dan Paul John Steinbart. 2006. *Sistem Informasi Akuntansi* Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N., dan Uhl-Bien, M. 2010. *Organizational Behavior* 11th Edition. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suyanto. 2005. *Pengantar Teknologi Informasi Untuk Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Surendran, Priyanka. 2012. *Technology Acceptance Model: A Survey of Literature*. *International Journal of Business and Social Research (IJBSR)*, Volume -2, No.-4.
- Totanan, C., 2004, *Peranan Intellectual Capital dalam Penciptaan Nilai untuk Keunggulan Bersaing*, *Usahawan*, No 1, Th XXXIII, Januari: 27-31.
- Unall, Omer Faruk. Mete, Mehmet. 2011. *The Impact of Information Technology on human resource Practice and competencies*.
- Warsita, Bambang. (2008) *Teknologi Pembelajaran: Landasan & Aplikasinya*, Rineka. Jakarta.
- Waseef, Jamal. dan Saif, M Iqbal. 2011. *Impact of Human Capital Management on organizational performance*. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences* ISSN 1450-2275 Issue 34.
- Weatherly, L.A. 2003. "The Value of People: The Challenges and Opportunities of Human Capital Measurement and Reporting," *dalam Research Quarterly. Society for Human Resource Management*