

## PENGARUH HUMAN CAPITAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BULOG KABUPATEN PINRANG

Dendi Usman<sup>1</sup>, Dahlan<sup>2</sup>, Nur Apriyani<sup>3</sup>

Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIMI-YAPMI, Makassar, Indonesia

### Abstrak Indonesia

**Kata kunci:**  
Human Capital,  
Kepuasan Kerja,  
Kinerja Karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Human Capital Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bulog Kabupaten Pinrang. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Human Capital (X1) dan Kepuasan Kerja (x2). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di bulog kabupaten pinrang waktu penelitian ini kurang lebih 2 bulan. Populasi adalah karyawan Bulog Kabupaten Pinrang sebanyak 54 responden. Sampel ditentukan dengan tehnik sampling jenuh, sehingga semua polulasi dijadikan sampel. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian in menunjukkan bahwa dari hasil pengujian secara parsial dilihat nilai t hitung variabel human capital yaitu  $4.168 > 1.67303$ , dengan tingkat signifikansi 0.000. Dilihat nilai t hitung variabel kepuasan kerja adalah  $1.991 > 1.67303$ . dengan tingkat signifikansi . secara bersama-sama human capital dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar dengan nilai F. Nilai F hitung sebesar  $44.250 > 3,112$ , tingkat signifikan F adalah 0.000. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,634 atau 63, 4% sementara sisanya 36,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### Abstrak Inggris

**Keywords :**  
Human Capital,  
Job Satisfaction,  
Employee Performance.

*This study aims to determine the effect of Human Capital and Job Satisfaction on Employee Performance at Bulog Pinrang Regency. The independent variables in this study are Human Capital (X1) and Job Satisfaction (x2). The dependent variable in this study is Employee Performance (Y). This research approach uses quantitative research. This research was conducted at Bulog Pinrang Regency for approximately 2 months. The population was 54 Bulog Pinrang Regency employees. The sample was determined using saturated sampling techniques, so that all populations were sampled. Quantitative data analysis techniques obtained from the questionnaire results used Multiple Linear Regression analysis. The results of this study indicate that from the partial test results, the t-value of the human capital variable is  $4.168 > 1.67303$ , with a significance level of 0.000. The t-value of the job satisfaction variable is  $1.991 > 1.67303$ . with a significance level of . Together, human capital and job satisfaction have an effect on employee performance with an F value. The calculated F value is  $44,250 > 3.112$ , the significance level of F is 0.000. The coefficient of determination is 0.634 or 63.4% while the remaining 36.6% is explained by other variables not studied.*

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor penting dalam perusahaan sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau Perusahaan. Oleh karena itu, manajemen SDM merupakan program aktivitas untuk mendapatkan SDM, mengembangkan, memelihara, dan mendayagunakan dalam mendukung organisasi mencapai tujuannya. Organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang memiliki visi dan misi yang sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Human Capital secara bahasa tersusun atas dua kata dasar yaitu Human (manusia) Capital (modal), yang merupakan suatu pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan kreativitas yang diwujudkan dalam kemampuan kerja yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional dan nilai ekonomi. Pemanfaatan sumber daya manusia (human capital) sebagai modal utama organisasi dapat membuat tercapainya tujuan dari organisasi.

Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi perilaku dan hasil kerja dari seorang pegawai, (Muamar, 2017:9). Kepuasan kerja pegawai tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang sering kali tidak memadai atau kurang disukai.

Perusahaan Umum BULOG (Perum BULOG) adalah Badan Usaha Milik Negara yang berdiri pada tanggal 21 Januari 2003. Pendiriannya berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2003 tentang Pendirian Perusahaan Umum (Perum) BULOG, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 61 Tahun 2003 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2003 tentang Pendirian Perusahaan Umum (Perum) BULOG.

Adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu ini menunjukkan reseach gap yang mengindikasikan adanya ketidak konsistenan hasil riset penelitian. Berdasarkan dari uraian diatas serta hasil pengamatan penulis pada Kinerja Karyawan Di Bulog Kabupaten Pinrang, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Human Capital Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bulog Kabupaten Pinrang”.

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi yang di ambil dalam penelitian ini adalah 54 karyawan dari Perum BULOG Kabupaten Pinrang. Pengumpulan data dilakukan dengan kegiatan pengamatan atau observasi, penyebaran kuesioner atau angket, serta dengan menggunakan teknik secara tidak langsung untuk mendapatkan informasi dengan tinjauan pustaka. Teknik analisis data pada penelitian ini antara lain analisis statistik deskriptif, uji multikolinearilitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji autokorelasi, analisis linear berganda, uji T, uji F, dan uji koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1 Analisis Statistik Deskriptif

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
<i>Human Capital</i>	54	10.00	19.00	15.9074	2.30887
<i>Kepuasan Kerja</i>	54	10.00	20.00	15.9815	2.39095
<i>Kinerja Karyawan</i>	54	15.00	24.00	19.6481	2.42750
<i>Valid N (listwise)</i>	54				

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa N atau jumlah data setiap variabel yang valid berjumlah 54 dan 54 data sampai kinerja Karyawan (Y) sehingga dapat dijelaskan hasil sebagai berikut.

- a. Kepemimpinan menunjukkan nilai minimumnya sebesar 6 dan maximumnya 20 dengan standar deviasi 3.105, sedangkan nilai rata-rata (mean) sebesar 15.95 artinya nilai mean kepemimpinan lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga penyimpanan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.
  - b. Kepuasan kerja menunjukkan nilai minimumnya sebesar 7 dan maximumnya 20 dengan standar deviasi 3.137, sedangkan nilai rata-rata (mean) sebesar 15.05 artinya nilai mean kepuasan kerja lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga penyimpanan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.
  - c. Kinerja karyawan menunjukkan nilai minimumnya sebesar 10 dan maximumnya 25 dengan standar deviasi 3.713, sedangkan nilai rata-rata (mean) sebesar 19.40 artinya nilai mean kinerja karyawan lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga penyimpanan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.
2. Uji Multikolinieritas

Tabel 2 Uji Multikolinieritas

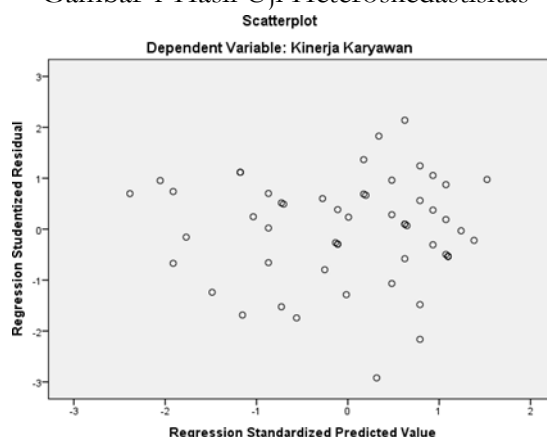
<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1		
<i>(Constant)</i>		
<i>Human Capital</i>	.388	2.578
<i>Kepuasan Kerja</i>	.388	2.578

Berdasarkan Tabel 4.18 diatas, diketahui variabel human capital menunjukkan nilai sebesar 2,578 dengan tolerance 0,388, variabel kepuasan kerja 2,578 dengan tolerance 0,388.

Hal ini menunjukkan masing-masing variabel bebas memiliki nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 sehingga dapat dinyatakan tidak terdapat indikasi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar grafik scatterplot dan kurva diatas, dapat dilihat bahwa pola titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4. Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		54
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.46776579
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.070
	<i>Positive</i>	.060
	<i>Negative</i>	-.070
<i>Test Statistic</i>		.070
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan tabel 4.17 data SPSS diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov- smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai residual dari variabel human capital X1 dan kepuasan kerja X2 serta kinerja karyawan Y berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi normal.

5. Uji T

Tabel 4 Hasil Uji Parsial T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.779	1.493		3.871	.000
Human Capital	.596	.143	.567	4.168	.000
Kepuasan Kerja	.275	.138	.271	1.991	.052

Berdasarkan tabel 4, maka pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut : Hasil signifikan dari variabel human capital (X1) adalah nilai sig 0,000 dimana hasil tersebut lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ) dan jika dilihat t hitung sebesar 4.168 lebih besar dari t tabel atau ( $4.168 > 1.67303$ ) dan signifikan variabel kepuasan karyawan (X2) adalah nilai sig 0,000 dimana hasil tersebut lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ) dan jika dilihat t hitung sebesar 1.991 lebih besar dari t tabel atau ( $1.991 > 1.67303$ ) dan dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak artinya ada pengaruh signifikan terhadap human capital (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dan begitupun dengan human capital (X1) ada pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) .

6. Uji F

Tabel 5 Hasil Uji Simultan F  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	198.135	2	99.067	44.250	.000 <sup>b</sup>
Residual	114.180	51	2.239		
Total	312.315	53			

Jadi,  $df1 = 3-1 = 2$  dan  $df2 = n-k = 54 - 3 = 51$  . Maka kesimpulannya nilai signifikansi dari variabel X1 (Human Capital) dan X2 (Kepuasan kerja) terhadap Y (Kinerja karyawan )  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $44.250 > 3,112$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara keseluruhan antara variabel kepemimpinan (X1) dan variabel kepuasan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

## 7. Uji Determinasi

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi  
**Model Summary<sup>D</sup>**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.796 <sup>a</sup>	.634	.620	1.496	1.812

Berdasarkan tabel 6, Nilai adjusted R square sebesar 0,634 artinya adalah bahwa gaya human capital (X1) dan kepuasan kerja (X2) mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan(Y) sebesar 63,4%, sementara sisanya sebesar 36,6% (100%–63,4%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Adapun kesimpulan yang bisa diambil dari pengujian ini berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari Hasil penelitian pada hipotesis 1 yang menunjukkan bahwa hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel human capital (X1) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung pada variabel human capital (X1) sebesar  $4.168 > 1.67303$ .
2. Dari hasil penelitian pada hipotesis 2 menunjukkan hasil bahwa nilai signifikansi variabel kepuasan kerja (X2) Sebesar  $0.000 < 0,05$  dan nilai t hitung pada variabel kepuasan kerja (X2) sebesar  $1.991 > 1.67303$ .
3. Dari hasil pada hipotesis 3 menunjukkan bahwa hasil perhitungan f memperoleh hasil dimana nilai signifikansi nya  $0,000 < 0,05$  dan nilai f hitung nya  $44.250 > 3,112$

## REFERENSI

- Muri Yusuf. 2013. *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan.”* Jakarta : Prenadamedia group.
- Devi, N. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF GROUP Cabang Kedaton.* 16–39.
- Rasyidi, A. M., Raihan, M. A., Ilmi, M., Zaid, M. N., Aulia, Y., Laili, N. R., Aulia, N., & Auliana, R. (2020). *Teori Human Capital. Jurnal Theory Human Capital*, 2017, 1– 15.
- Sapila. (2013). *Penngaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman.* Skripsi.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* alfabeta bandung