

Pengaruh *Human Capital* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas Matana

¹Paulus Yulius Fanggidae*

¹Universitas Matana

Alamat Surat

Email: paul@matanauniversity.ac.id*

Article History:

Diajukan: 23 Mei 2022; Direvisi: 03 Juni 2022; Accepted: 10 Juni 2022

ABSTRAK

Manusia sebagai aset yang sangat diandalkan saat ini selain resouces lainnya yakni uang, tekhnologi dan atau barang modal lainnya. Human Capital memegang peran penting bagi jalanya suatu organisasi, oleh karena itu perlu menjadi focus perhatian bagi pengelola oragnisasi untuk melihat dan mengembangkan sumberdaya manusia yang ada dalam organisasi untuk menjadi asset yang dapat diandalkan untuk menggerakkan oragniasai menghadapi tantangan perubahan lingkungan yang begitu cepatnya di era yang sangat "VUCA" ini. Tantangan manajemen masa kini salah satunya adalah bagaimana menjadikan sumber daya manusia yang ada menjadi asset yang bedayaguna, tentunya ini memerlukan kelihaihan para eksekutor kebijakan strategis organisai untuk mengembangkan dan mengelola kapasitas SDM dan memotivasinya sehingga berkinerja tinggi, sudah barang tentu hal ini akan memberikan dampak positif terhadap kinerja oragniasai di masa datang dalam mencapai tujuan tujuannya. Terkait dengan hal tersebut di atas maka dalam kajian ini dilakukan analisis terhadap data primer yang di kumpulan menggunakan kuesioner dengan sampel adalah seluruh karyawan akademik dan non akademik Universitas Matana yang kemudian di olah dengan metode statistik menggunakan SPSS, perhitungan menggunakan metode numerik dan untuk melihat hubungan dan pengaruhnya menggunakan metode regresi berganda dimana Human Capital dan Kepuasan Kerja sebagai variable independent memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja, sebesar 51 65% dan sisanya sebesar 48.35% di pengaruhi oleh variable lain, Human Capital dan Kepuasan Keraja memiliki korelasi yang kuat terhadap Kinerja yaitu sebesar 0.7295.

Kata kunci: *Human Capital, Kepuasan Kerja dan Kinerja*

ABSTRACT

Humans are assets that are very reliable today in addition to other resources, namely money, technology and/or other capital goods. Human Capital plays an important role for the running of an organization, therefore it needs to be a focus of attention for organizational managers to see and develop existing human resources in the organization to become a reliable asset to move organizations to face the challenges of rapid environmental change in a very fast era. This "VUCA". One of the challenges of today's management is how to make existing human resources into useful assets, of course this requires the shrewdness of the executors of the organization's strategic policies to develop and manage human resource capacity and motivate them to high performance, of course this will have a positive impact on organizational performance in the future in achieving its goals. Related to the above, in this study an analysis of the primary data was collected using a questionnaire with a sample of all academic and non-academic employees of Matana University which was then processed by statistical methods using SPSS, calculations using numerical methods and to see the relationship and the effect uses multiple regression method where Human Capital and Job

satisfaction as independent variables have a significant and positive influence on performance, amounting to 51 65% and the remaining 48.35% is influenced by other variables, Human Capital and Job Satisfaction have a strong correlation to performance, namely amounted to 0.7295.

Keywords: *Human Capital, Job Satisfaction and Performance*

1. PENDAHULUAN

Human capital merupakan lifeblood dalam modal intelektual yang merupakan sumber dari innovation dan improvement, dimana komponen ini sulit untuk diukur. Human capital itu sendiri mencerminkan kemampuan kolektif sebuah perusahaan untuk menghasilkan solusi yang terbaik, berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut hal ini akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki para karyawannya (Hanafi, 2020). Human capital sebagai kombinasi ada tiga faktor: 1. karakter atau sifat yang dibawa ke suatu pekerjaan, misalnya intelegensi, energy sikap positif, keandalan, dan komitmen, 2. kemampuan dari seseorang untuk belajar, yaitu kecerdasan, imajinasi, kreatifitas dan bakat dan 3. motivasi untuk berbagi suatu informasi dan pengetahuan, yaitu semangat tim dan orientasi tujuan.

Dengan adanya pengalaman kerja dan adanya pendidikan yang menghuni serta keterampilan yang baik maka di harapkan akan memberikan dampak yang baik dan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan atau pegawai, untuk menghasilkan sumberdaya manusia yang baik dan berkualitas serta mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat memberikan hasil yang terbaik guna mencapai tujuan perusahaan. Tingkat pendidikan yang baik memungkinkan seseorang akan dapat dengan mudah melaksanakan tugasnya dengan baik pula, sehingga dapat menjamin tersediannya tenaga kerja yang mempunyai keahlian bagus, dengan begitu orang yang berpendidikan akan menggunakan pikirannya dengan secara kristis. Seseorang yang berpendidikan tinggi dan baik akan mempunyai pemikiran yang maju dan kreatif, disertai pengalaman kerja yang bagus membuat seseorang dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik dan juga tugas-tugasnya akan mudah diselesaikan dengan cepat dan baik dan benar.

Universitas Matana yang merupakan sebuah Lembaga Pendidikan Tinggi dengan fasilitas fisik penunjang sarana dan prasarana Pendidikan Tinggi yang cukup memadai dengan Sumberdaya dengan orang-orang yang memiliki latar belakang cukup lengkap harusnya merupakan salah satu Perguruan Tinggi yang memberikan kontribusi besar dan nyata bagi masyarakat luas namun hal ini dirasakan masih kurang berdampak, oleh karena itu peneliti terdorong untuk melakukan kajian dengan judul “Pengaruh Human Capital dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan di Universitas Matana” guna dapat mengetahui pengaruh human capital dan kepuasan kerja serta seberapa besar pengaruh tersebut terhadap kinerja karyawan di universitas matana.

2. LANDASAN TEORI

Human Capital diartikan sebagai manusia itu sendiri yang secara personal dipinjamkan kepada perusahaan dengan kapabilitas individunya, komitmen, pengetahuan, dan pengalaman pribadi. Walaupun tidak semata-mata dilihat dari individual tapi juga sebagai tim kerja yang memiliki hubungan pribadi baik, didalam maupun luar perusahaan Human capital merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Pembentukan nilai tambah dikontribusikan oleh human capital dalam menjalankan tugasnya akan memberikan Sustainable Revenue dimasa yang akan datang bagi suatu perusahaan tersebut. (Iwan Sukoco, dkk, 2017).

Human capital merupakan nilai tambah bagi perusahaan dalam perusahaan setiap hari, melalui motivasi, komitmen, kompetensi, serta efektivitas kerja tim, nilai tambah yang dapat dikontribusikan oleh pekerja berupa: pengembangan kompetensi yang dimiliki oleh perusahaan, pemindahan pengetahuan dari pekerja ke perusahaan serta perubahan budaya manajemen. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa human capital merupakan segala sesuatu mengenai manusia dengan

segala kapabilitas yang dimilikinya, sehingga dapat menciptakan nilai bagi organisasi untuk mencapai tujuan. (Bontis dan Serenko, 2017). Menurut (Gaol, 2017), indikator Human Capital yaitu:

1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah merupakan hasil ingin tahu dan juga ini terjadi jika setelah orang melakukan suatu penginderaan terhadap suatu obyek tertentu. Penginderaan ini terjadi melalui suatu panca indera manusia yaitu dengan sebuah indera pendengaran, penciuman, penglihatan, rasa dan raba. Dari sebagian besar pengetahuan manusia dapat di peroleh melalui mata, dan telinga (Soekidjo 2017).

2. Keahlian

Keahlian adalah suatu kemampuan yang melakukan sesuatu terhadap suatu peran, Hal ini merupakan kemampuan yang dapat di pindahkan dari satu orang ke orang yang lainnya dengan mudah. Misalnya jika bagi seorang akuntansi, aritmatika merupakan sesuatu keahlian, sedangkan jika bagi seorang pilot, mekanika gerakan miring, memutar, dan juga menukik merupakan suatu keahlian juga. Dengan demikian cara terbaik untuk mengajarkan sesuatu keahlian yaitu memecahkan suatu keahlian tersebut menjadi beberapa langkah. Yang kemudian akan disusun kembali oleh masing masing setiap individu dan untuk mengetahui keahlian dengan pasti adalah dengan praktik. (Gaol 2017)

3. Kemampuan

Kemampuan ialah sifat yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik secara mental, ataupun fisik. Oleh karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, harus dimotivasi dengan baik dan terampil untuk membentuk kemampuan sehingga dapat bekerja dengan baik dan terampil. Kemampuan dan keterampilan memainkan suatu peran dalam perilaku dan kinerja setiap individu.

4. Keterampilan

Keterampilan dikatakan identik dengan sebuah kata cekatan, jika orang yang dikatakan terampil ialah orang yang dalam menyelesaikan atau mengerjakan pekerjaannya secara cepat dan benar, Akan tetapi, apabila jika orang tersebut menyelesaikan atau mengerjakan pekerjaannya dengan cekatan akan tetapi hasilnya tidak sesuai dengan yang diharapkan atau salah itu bukanlah memiliki keterampilan, atau jika seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan benar tetapi lambat dalam penyelesaiannya, maka orang tersebut dapat dikatakan tidak terampil (Muzni Ramanto, Soemarjadi, Wikdati Zahri dalam Sinau 2018).

5. Kinerja Karyawan

Bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang dihasilkan dari beberapa kegiatan dalam proses pelaksanaan tugas pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dan telah ditentukan standar yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan”. (Sri Widodo, 2016)

Memberikan pengertian kinerja sebagai berikut: “performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period”. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Menurut Hasibuan pengertian kepuasan kerja adalah kondisi emosional pada seorang pegawai yang senang dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini terlihat dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Hal ini dapat dinikmati dalam pekerjaan, di luar pekerjaan, dan kombinasi dari keduanya. Untuk mengukur kinerja karyawan, dapat digunakan beberapa dimensi mengenai kriteria kinerja yang menurut (Bernardin & Russel, 2017) adalah sebagai berikut

1. Kualitas (Quality), yaitu merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.

2. Kuantitas (Quantity), yaitu merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu (timelinnnes), yaitu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
4. Efektivitas biaya (cost effectivennes), yaitu merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit.
5. Kebutuhan akan pengawasan (need for supervision), yaitu merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa membutuhkan bantuan pengawasan atau memerlukan campur tangan pengawas untuk mencegah agar hasil produksi tidak mengalami kerugian.
6. Hubungan antar perseorangan (Interpersonal impact), yaitu merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan yang lain, dan juga pada bawahan.

3. METODE PENELITIAN

Pengambilan Data

Pengambilan data berupa data primer yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner bagi seluruh karyawan akademik dan non akademik di Universitas Matana dimana dalam penelitian ini semua karyawan (populasi) akan dijadikan objek penelitian ini.

Metode Analisis

Untuk mengukur kelayakan data pada penelitian ini, maka penulis terlebih dahulu melakukan uji kelayakan instrumen menggunakan Software SPSS 16 dalam mengolah data yang terkumpul untuk mengetahui Validitas dan Realibilitas dari instrumen yang di gunakan dalam pengumpulan data selanjutnya melakukan Uji Statistika Lainnya yang akan di uraikan dibawah ini.

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang peneliti peroleh langsung yang terjadi pada suatu subjek penelitian, Sugiyono tahun (2018:267). Untuk Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika ada pertanyaan pada kuesioner yang mampu mengungkap ukuran kuesioner tersebut. Uji Validitas pada setiap pertanyaan hasil r hitung dan dibandingkan dengan r tabel dimana $df = n - 2$ untuk signifikan 5% $n =$ jumlah sampel, jika suatu nilai yang signifikan $<$ dari $\alpha = 0,05$ maka akan dapat dikatakan valid, dan sedangkan jika suatu nilai yang signifikan $>$ dari $\alpha = 0,05$ maka akan dapat dikatakan tidak valid.

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan, Sugiyono tahun (2018:268). Untuk data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut, karena akan menghasilkan suatu kesimpulan yang bias, suatu alat ukur yang di nilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu. Jika nilai Cronbach Appha $\alpha > 0,60$ maka reliabel. Jika nilai Cronbach Appha $\alpha < 0,60$ maka tidak reliable.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini adalah sebuah persyaratan statistik yang wajib dipenuhi pada analisis regresi linear berganda dan berbasis ordinary least square. Untuk pengertian lainnya uji

asumsi klasik ini adalah sebuah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah didalam sebuah model regresi linear terdapat masalah suatu asumsi klasik atau tidak, asumsi klasik digunakan sebagai syarat untuk pemenuhan model regresi linear agar valid sebagai alat penduga Menurut Imam G (2018) ada beberapa jenis uji asumsi klasik yaitu sebagai berikut ini: Uji Multikolinearitas.

a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini merupakan suatu uji yang bertujuan untuk menguji, apakah pada model regresi ditemukan adanya suatu kolerasi antar variable independent (bebas). Jika matrik korelasi antar variabel bebas dan ada korelasi yang sempurna dengan nilai diatas 0,90, maka hal ini dapat dikatakan adanya hubungan multikolineritas.

b. Uji Normalitas

Uji Normalitas ini merupakan suatu uji yang bertujuan untuk menguji, apakah pada data penelitian memiliki distribusi normal atau tidak, dikatakan normal jika data penyebaran titik-titik tersebut berdekatan pada diagonal dari grafik maupun histogram.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini merupakan merupakan suatu uji asumsi klasik untuk menguji, apakah terdapat ketidak samaan varian dari residual atau satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila di grafik scatterplots terdapat titik-titik yang menyebar secara acak pada angka 0 pada sumbu Y dan dapat disimpulkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas.

d. Uji Linearitas

Uji linearitas ini merupakan merupakan suatu uji asumsi klasik untuk menguji apakah model regresi tersebut bisa dikatakan linear atau tidak. Untuk itu menguji hal tersebut dapat dengan menggunakan Ramsey Test. Jadi peneliti mengasumsikan bahwa model regresi bersifat linear dan jika F hitung > F table maka hipotesis nol dinyatakan model regresi pada linear di tolak. Artinya tidak adanya lineraritas pada model regresi tersebut.

4. Uji Regresi

Regresi ini adalah metode analisis data yang bertujuan untuk melihat pengaruh antar variabel yang ada di dalam sebuah penelitian tersebut. Ada 2 macam regresi yaitu regresi linear sederhana dan regresi linear berganda.

a. Regresi linear sederhana

Regresi linear sederhana atau simple linear regression yaitu adalah regresi yang hanya terdiri dari satu variable independen dan satu variable dependen yang dimana bertujuan untuk mengetahui nilai dari variable bebas dan terikat melalui persamaan regresi tersebut (Sany, 2017). Bentuk persamaannya yaitu: $Y = a + bX$

Dimana:

a = konstanta / populasi

b = koefisien regresi populasi

Y = variable terikat

X = variable bebas

b. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda atau double linear regression yaitu adalah regresi dimana variable terikatnya dihubungkan dengan lebih dari satu variable bebas yang dimana bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kah nilai dari variable bebas dan terikat melalui persamaan regresi tersebut. (Sany, 2017).

Bentuk persamannya yaitu: $Y = a + b_1X_1 + \dots + b_k X_k$

Dimana:

a = konstanta / populasi

b = koefisien regresi populasi

Y = variable terikat

X = variable bebas

c. Uji Keterandalan Model (Uji F)

Uji keterandalan model atau uji kelayakan model atau yang lebih populer disebut sebagai uji F (ada juga yang menyebutnya sebagai uji simultan model) merupakan tahapan awal mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Layak (andal) disini maksudnya adalah model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Nama uji ini disebut sebagai uji F, karena mengikuti distribusi F yang kriteria pengujiannya seperti One Way Anova. Uji F biasanya dilakukan untuk mengetahui variable independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen atau tidaknya, dengan derajat kepercayaan 0,05. Jika nilai F perhitungan lebih besar dari F tabel maka semua variabel independen secara simultan akan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

d. Uji T

Uji *t* dalam regresi linier berganda dimaksudkan untuk menguji apakah parameter (koefisien regresi dan konstanta) yang diduga untuk mengestimasi persamaan/model regresi linier berganda sudah merupakan parameter yang tepat atau belum. Maksud tepat disini adalah parameter tersebut mampu menjelaskan perilaku variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikatnya. Parameter yang diestimasi dalam regresi linier meliputi intersep (konstanta) dan slope (koefisien dalam persamaan linier). Pada bagian ini, uji *t* difokuskan pada parameter slope (koefisien regresi) saja. Jadi uji *t* yang dimaksud adalah uji koefisien regresi. Uji *t* biasanya dilakukan untuk mengetahui variable independen berpengaruh nyata atau tidaknya secara parsial terhadap variabel dependen dengan derajat signifikansi 0,05 jika lebih kecil dari 0,05 maka secara parsial mempengaruhi.

e. Koefisien Determinasi / R^2

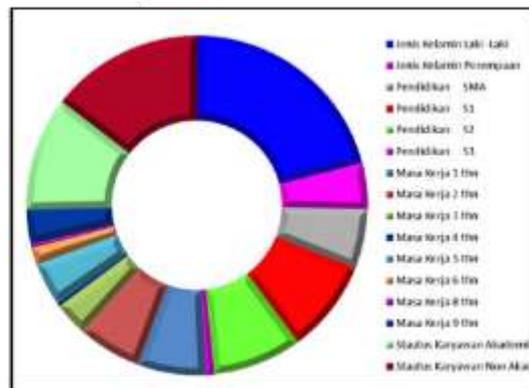
Koefisien determinasi menjelaskan variasi pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Atau dapat pula dikatakan sebagai proporsi pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat diukur oleh nilai R-Square atau Adjusted R-Square. R Square digunakan pada saat variabel bebas hanya 1 saja (biasa disebut dengan Regresi Linier Sederhana), sedangkan Adjusted R-Square digunakan pada saat variabel bebas lebih dari satu. Dalam menghitung nilai koefisien determinasi peneliti lebih senang menggunakan R-Square daripada Adjusted R-Square, walaupun variabel bebas lebih dari satu. Untuk nilai dari koefisien tersebut adalah 0 dan 1, jikalau hasil mendekati angka 0 maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas namun jikalau mendekati angka 1 maka variabel independen akan memberikan informasi yang jelas untuk memprediksi variabel dependen.

4. PEMBAHASAN

Dalam Penelitian ini peneliti melakukan penelitian terhadap seluruh karyawan akademik dan non akademik, hal ini dilakukan mengingat populasi karyawan di Universitas Matana yang berjumlah 63 orang (sumber talenta)

Tabel 1. Data Profil Responden

Profil Responden		
Item	Keterangan	Jumlah
Jenis Kelamin	Laki -Laki	52
	Perempuan	11
Pendidikan	SMA	14
	S1	22
	S2	21
	S3	2
Masa Kerja	1 thn	16
	2 thn	15
	3 thn	8
	4 thn	1
	5 thn	10
	6 thn	4
	8 thn	1
	9 thn	8
	Status Karyawan	Akademik
Non Akademik		36



Uji Validitas

Menurut Masrum (1979) dalam Sugiyono (2020 p.189) menyatakan bahwa “item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai Validitas yang tinggi Biasanya syarat minimum untuk memenuhi adalah jika $r = 0.3$ ”, sehingga jika korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0.3 maka dianggap Tidak Valid, dengan demikian maka berdasarkan hasil uji instrumen yang dilakukan dengan total responden 40 orang sbb.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Koefisien Korelasi	Keterangan
x1.1	0.7767	Valid
x1.2	0.7665	Valid
x1.3	0.7786	Valid
x1.4	0.7681	Valid
x2.1	0.6563	Valid
x2.2	0.7911	Valid
x2.3	0.7832	Valid
x2.4	0.5998	Valid
x2.5	0.5720	Valid
y1.1	0.5394	Valid
y1.2	0.7751	Valid
y1.3	0.5712	Valid
y1.4	0.5864	Valid
y1.5	0.6768	Valid
y1.6	0.5013	Valid

Uji Realibilitas

Kriteria instrumen yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi jika nilai koefisien yang diperoleh $> 0,6$ (Imam Ghozali, 2006, Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro) dari output spss untuk uji realibilitas diperoleh hasil sbb:

Tabel 3 . Hasil Uji Relibilitas

Item-Total Statistics				
Pernyataan	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	59.256	23.669	0.480	0.851
x1.2	59.154	24.765	0.449	0.852
x1.3	59.436	24.305	0.705	0.841
x1.4	59.359	24.499	0.554	0.847
x2.1	59.282	23.997	0.581	0.845
x2.2	59.615	23.874	0.470	0.851
x2.3	59.487	23.256	0.621	0.842
x2.4	59.692	23.008	0.516	0.850
x2.5	60.000	25.789	0.244	0.863
y1.1	59.538	25.097	0.523	0.849
y1.2	59.513	24.256	0.612	0.844
y1.3	59.667	25.228	0.480	0.850
y1.4	59.872	24.430	0.488	0.850
y1.5	59.385	24.874	0.487	0.850
y1.6	59.154	25.555	0.391	0.854

Dengan memperhatikan hasil tersebut di atas maka dapat di simpulkan bahwa seluruh instrumen yang di gunakan Realibel. Hal ini di karenakan semua Cronbach alfa untuk semun butir pernyataan > 0.6

Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan dengan menggunakan SPSS dan pada penelitian ini ditampilkan hasil olahannya dan intepretasinya terhadap Uji yang di lakukan sbb:

Uji Multikolinearitas

Hasil output SPSS untuk pengujian Multikolinearitas dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients								
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.52853	0.31583		4.83969	0.00001		
	Human Capital	0.31965	0.08016	0.44499	3.98763	0.00018	0.62620	1.59694
	Kepuasan Kerja	0.30207	0.09190	0.36679	3.28693	0.00170	0.62620	1.59694

Nilai VIF untuk variabel Human Capital (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) sama-sama 1,59694, lebih kecil dari pada 5. Berdasarkan syarat asumsi klasik regresi linier, maka model regresi linier yang baik adalah yang terbebas dari adanya multikolinieritas. Dengan demikian, model di atas telah terbebas dari adanya multikolinieritas.

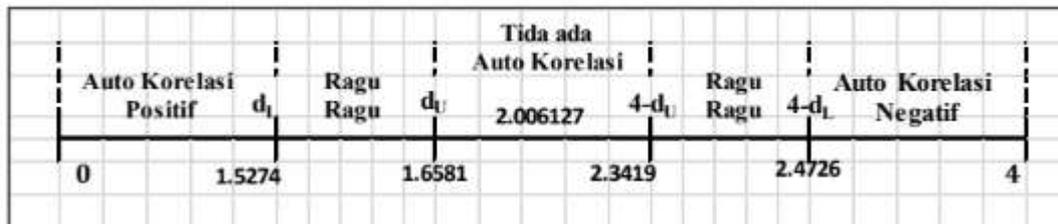
Data yang digunakan untuk mengestimasi model regresi linier merupakan data time series maka diperlukan adanya uji asumsi untuk terbebas dari autokorelasi. Hasil uji autokorelasi, dapat dilihat pada pada gambar di bawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Outokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.729472	0.532130	0.516534	0.275860	2.006127
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Human Capital					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Nilai Durbin-Watson yang tertera pada output SPSS tersebut diatas adalah DW hitung. Angka ini akan dibandingkan dengan kriteria penerimaan atau penolakan yang akan dibuat dengan nilai d_L dan d_U ditentukan berdasarkan jumlah variabel bebas dalam model regresi ($k=2$) dan jumlah sampelnya (n). Nilai d_L dan d_U dapat dilihat pada Tabel DW dengan tingkat signifikansi (error) 5% ($\alpha = 0,05$). $n = 63$ di peroleh $d_L = 1.5274$ dan $d_U = 1.6581$

Tabel 6. Area autokorelasi

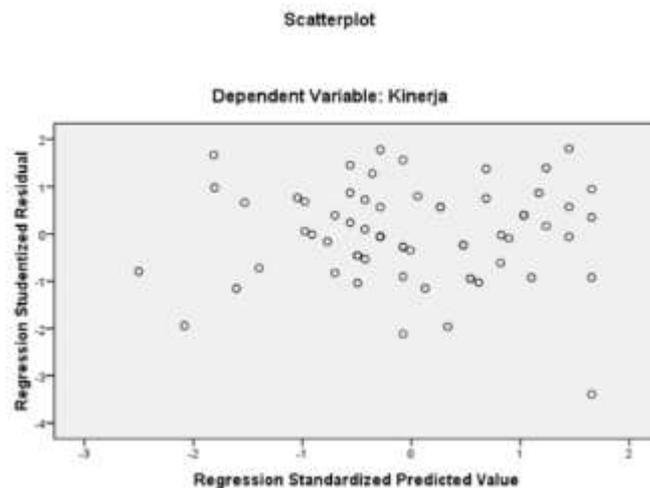


Nilai DW hitung sebesar 2,006127 lebih besar dari 1,6581 dan lebih kecil dari 2,3419 yang berarti bahwa titik tersebut berada di area tidak ada autokorelasi (lihat tabel 6) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi linier yang di gunakan tidak ada autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan membuat Scatterplot (alur sebaran) antara residual dan nilai prediksi dari variabel terikat yang telah distandarisasi. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

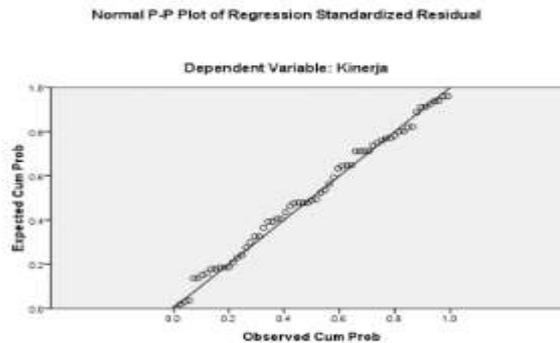


Dari gambar di atas terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadi homoskedastisitas. Asumsi klasik tentang heteroskedastisitas dalam model ini terpenuhi, yaitu terbebas dari adanya heteroskedastisitas.

Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat dari gambar bawah ini. Kriteria sebuah (data) residual terdistribusi secara normal atau tidak dengan melihat sebaran titik-titik yang ada pada gambar (tabel 8) dibawah ini. Apabila sebaran titik-titik tersebut mendekati atau rapat pada garis lurus (diagonal) maka dikatakan bahwa (data) residual terdistribusi normal, namun apabila sebaran titik-titik tersebut menjauhi garis maka tidak terdistribusi normal.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas



Dari gambar hasil olahan peneliti terlihat bahwa semua titik menyebar secara baik mendekati garis diagonal nya sehingga dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa data terdistribusi secara normal.

Uji Kelayakan Model

Uji Keterandalan model

Uji Keterandalan Model atau yang lebih populer disebut sebagai uji F (ada juga yang menyebutnya sebagai uji simultan model) merupakan tahapan awal mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Layak (andal) disini maksudnya adalah model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji F dilakukan untuk mengetahui variable independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen atau tidak, dengan derajat kepercayaan 0,05. Jika nilai F perhitungan lebih besar dari F tabel maka semua variabel independen secara simultan akan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel ANOVA di bawah ini. Nilai probabilitas. F hitung terlihat pada kolom terakhir (sig.)

Tabel 9. Hasil Uji Kelayakan Model

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.19303	2	2.59651	34.12039	0.00000
	Residual	4.56592	60	0.07610		
	Total	9.75894	62			
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Human Capital						
b. Dependent Variable: Kinerja						

Nilai probabilitas F hitung (sig.) pada tabel 9 ,di atas sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Human Capital (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

Uji Koefisien Regresi (Uji t)

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel Coefficients di bawah ini:

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Regresi

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.52853	0.31583		4.83969	0.00001		
	Human Capital	0.31965	0.08016	0.44499	3.98763	0.00018	0.62620	1.59694
	Kepuasan Kerja	0.30207	0.09190	0.36679	3.28693	0.00170	0.62620	1.59694
a. Dependent Variable: Kinerja								

Dari output SPSS pada tabel 10 di atas yang ditunjukkan pada kolom sig. Lebih kecil dengan tingkat kesalahan (α) 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari (t) hitung tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya, sedangkan apabila nilai probabilitas. t hitung lebih besar dari tingkat kesalahan (α) 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya. Nilai probabilitas t hitung dari variabel bebas Human Capital (X1) sebesar 0,00018 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas Human Capital (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja (Y) pada $\alpha = 5\%$ atau dengan kata lain, Human Capital berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada taraf keyakinan 95%. Hal ini juga berlaku sama terhadap variabel Kepuasan Kerja (X2) karena nilai probabilitas. t hitung 0,00170 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja pada $\alpha = 5\%$ atau dengan kata lain, Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada taraf keyakinan 95%.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yang digunakan dalam table 11. di bawah ini adalah Adjusted R Square karena pada model regresinya variabel dependennya dipengaruhi oleh dua variabel independent.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.7295	0.5321	0.5165	0.2759	2.0061
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Human Capital					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Besar Adjusted R² adalah 0,5165 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel Human Capital (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) 51.65%. dan sisanya sebesar 48.35% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar variabel Human Capital dan Kepuasan Kerja.

Interpretasi Model

Berdasarkan Terpenuhiya syarat uji asumsi klasik dan Uji Kelayakan model serta berdasarkan hasil output SPSS pada table 12 di bawah ini diperoleh model regresi linier sbb:

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.5285	0.3158		4.8397	0.0000
	Human Capital	0.3196	0.0802	0.4450	3.9876	0.0002
	Kepuasan Kerja	0.3021	0.0919	0.3668	3.2869	0.0017
a. Dependent Variable: Kinerja						

$$\text{Kinerja (Y)} = 1.5285 + 0.3196X_1 + 0.3021X_2$$

Koefisien regresi untuk variabel Human Capital (X1) sebesar 0.3196 dan variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0.3021 semuanya bernilai + (positif). artinya jika terjadi kenaikan pada kedua variabel tersebut maka akan menaikkan Kinerja secara keseluruhan. Jika Human Capital mengalami kenaikan 1 satuan maka Kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.3196. Sebaliknya jika Human Capital mengalami penurunan 1 satuan maka Kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0.3196. Jika Kepuasan Kerja naik 1 (satu) satuan maka Kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.3021.

satuan Sebaliknya jika Kepuasan Kerja turun 1 (satu) satuan maka Kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0.3021 satuan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana hubungan yang terjadi antara variabel Human Capital dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan di Universitas Matana. Berdasarkan analisis yang sudah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Human Capital dan Kepuasan Kerja memiliki Korelasi sebesar 0.7295 yang berarti bahwa kedua variable tersebut memiliki korelasi yang kuat positif terhadap Kinerja karyawan di Universitas Matana.
2. 2. Besar pengaruh variabel Human Capital (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 51.65%. dan sisanya sebesar 48.35% di pengaruhi oleh variabel lainnya.

Saran

Untuk lebih Meningkatkan Kinerja karyawan maka perlu penambahan variable lainnya selain Human Capital dan Kepuasan Kerja sehingga nantinya akan didapat tingkat kepuasan yang lebih baik dan tinggi dalam motivasi dan moral dalam menentukan tingkat kepuasan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Bontis, N., & Serenko, A. 2016. *A causal model of human capital antecedents and consequences in the financial service industry. Journal of Intellectual Capital, 10(1), 391-401* Emerson Edisoan dkk 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia: alfa Beta Bandung Hanafi (2020) "Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Karyawan pada PT bank Sumut Syariah Medan
- Gaol Chr. Jimmy L. 2015. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Kompas Gramedia, Cetakan kedua, Jakarta. <http://repository.unpad.ac.id>*
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis: Pengembangan Karir pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Pertamina Persero. Jalur. Jakarta*
- Sukoco, Iwan & Prameswari, Dea. (2017). *Human Capital Approach To Increasing Productivity of Human Capital Manajemen AdBispreneur. 2. 10.24198/adbispreneur.v2i1.1292*
- Wahana Komputer, Ragam Model Penelitian dan Pengelolaanya dengan SPSS, Andi Offset, Yogyakarta