

PENGARUH HUMAN CAPITAL MANAGEMENT DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UP 3 PALOPO

Selfinabila¹, Indra Kusdarianto², Sukri³

selfinabila59@gmail.com¹, indrakusdarianto@gmail.com², sukri@umpalopo.ac.id³

Universitas Muhammadiyah Palopo

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh human capital management dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. Populasi pada penelitian ini sebanyak 50 karyawan dan semuanya dijadikan sampel dalam penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) secara parsial, human capital management berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan nilai *t*hitung sebesar 3,665 dan nilai *t*tabel sebesar 2,010 dengan signifikansi 0,001 artinya, nilai *t*hitung > *t*tabel dengan signifikansi < 0,05; 2) secara parsial, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. Dibuktikan dengan nilai *t*hitung sebesar 4,714 dan nilai *t*tabel sebesar 2,010 dengan signifikansi 0,000 artinya, *t*hitung > *t*tabel dengan signifikansi < 0,05; 3) secara simultan Human Capital Management dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai *F*hitung sebesar 44,095 dan nilai *F*tabel sebesar 3,20 dengan signifikansi 0,000 artinya, *F*hitung > *F*tabel dengan signifikansi < 0,05.

Kata Kunci: Human Capital Management, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to determine the influence of human capital management and job satisfaction on employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. The population in this study was 50 employees and all of them were used as samples in the study. Hypothesis testing was carried out using multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that 1) partially, the human capital management variable has a positive and significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. Evidenced by the value of *t*count of 3.665 and the value of *t*table of 2.010 with a significance of 0.001, meaning that the value of *t*count > *t*table with a significance of < 0.05; 2) partially, the job satisfaction variable has a significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. Proven by the value of *t*count of 4.714 and the value of *t*table of 2.010 with a significance of 0.000, meaning, *t*count > *t*table with a significance of <0.05; 3) simultaneously Human Capital Management and job satisfaction have a significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. This is evidenced by the value of *F*count of 44.095 and the value of *F*table of 3.20 with a significance of 0.000, meaning, *F*count > *F*table with a significance of <0.05.

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

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak dapat dilepaskan dari peran sumber daya manusianya karena sumber daya manusia akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi (Sunarto & Tanjung, 2022; 491). Sumber daya manusia merupakan suatu faktor utama untuk membangun pertumbuhan dan kemakmuran perusahaan di masa

mendatang khususnya bagi perusahaan (Regen et al., 2021; 145). Investasi berupa pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu hal yang sangat penting dilakukan oleh perusahaan. Karena penempatan manusia sekarang adalah menjadi salah satu modal penting. Human capital merupakan salah satu komponen utama modal intelektual yang dimiliki oleh suatu perusahaan sebagai penggerak untuk mencapai tujuan dan nilai perusahaan yang tinggi agar dapat bersaing dalam era global sekarang ini. Human capital merupakan segala sesuatu mengenai manusia dengan segala kapabilitas yang dimilikinya sehingga dapat menciptakan nilai bagi organisasi untuk mencapai tujuan (Sukoco & Prameswari, 2019; 95)

Seiring perkembangan zaman, setiap lembaga/instansi atau perusahaan dituntut untuk memiliki human capital yang berkualitas dan berkompeten, sehingga human capital perlu dikelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia disebut dengan human capital management atau manajemen sumber daya manusia, upaya pengelolaan sumber daya manusia yaitu dapat dilalui dengan cara melakukan pengembangan dan pertahanan sumber daya manusia yang telah memiliki kompetensi serta kualitas yang tinggi (Darmawati et al., 2021; 44).

Human capital management menurut Zainal, V.R., Basalamah yang dikutip dalam Yuliar, (2021; 4) dapat diartikan sebagai suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia secara efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tujuan bersama perusahaan dan karyawan menjadi maksimal. Dalam hal ini di suatu organisasi atau perusahaan kebijakan human capital management berada pada tanggung jawab Human Capital Department. Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai sikap bagi seorang karyawan jika suatu pekerjaan sesuai dengan kepentingan dan harapan maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan demikian pula sebaliknya. Kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaan dalam bekerja, sedangkan karyawan yang tidak merasa puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu sendiri. Kinerja karyawan adalah suatu pengukuran ringkas dari kuantitas dan kualitas serta kontribusi tugas-tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk kerja unit atau dalam perusahaan (Deddy dan Rahmi, 2021).

Kinerja karyawan merupakan aktivitas yang dilakukan karyawan dalam suatu perusahaan sehingga karyawan tersebut harus berperan langsung dalam perkembangan suatu organisasi/perusahaan (Kusdianto et al., 2023; 87). Kinerja karyawan dapat dinilai baik apabila diterapkan sesuai dengan tujuan yang diinginkan atau perusahaan mampu namun untuk menerapkan kinerja karyawan secara maksimal perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan (Dewi dkk., 2022; 33). Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam menentukan baik buruknya kinerja karyawan dalam perusahaan adalah faktor human capital management. Human Capital Management adalah suatu sistem dan segala sesuatu yang berkaitan dengan sumber daya manusia untuk memperbaiki kualitas seseorang dengan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi, dan kemampuan yang dimilikinya sehingga dapat menciptakan nilai bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya (Sudarnaya & Martini, 2023; 566). Human capital management dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Puspita & Dyki, (2022), Darmawati et al., (2021), oleh Latif & Adi, (2023) yang menyatakan bahwa human capital management berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin baik penerapan human capital management maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Puteri, (2022) yang menyatakan bahwa human capital tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor human capital management, faktor kepuasan kerja juga mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang

sangat erat (Yulianisa et al., 2023; 1512). Kepuasan dalam bekerja itu sangat penting, karena apabila karyawan tidak mendapat kepuasan dalam bekerja maka akan terdorong untuk bekerja seandainya, unjuk kerja seadanya, data terlambat, mangkir/bolos kerja, tidak mencintai pekerjaannya, dan bahkan mungkin tidak bisa bertahan lama di tempat kerjanya (Rajak et al., 2018; 69). Jika tingkat kepuasan kerja karyawan itu rendah maka akan mengakibatkan ketidaklancaran perusahaan dan proses produksi yang dikarenakan tingginya tingkat keterlambatan dan kemangkiran serta tinggi tingkat keluar masuk karyawan. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rusmiati et al., (2024) dan Syarief, (2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rohimah et al., (2023) dan (Triastuti et al., 2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan maka penulis tertarik untuk meneliti permasalahan mengenai “Pengaruh Human Capital Management dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo.”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan teknik yang mempermudah pihak-pihak pembuat keputusan dalam melakukan analisis kejadian yang diamati guna menemukan jawaban atas persoalan yang dibahas. Adapun pengambilan data dengan metode survey melalui pembagian kuesioner dengan menggunakan google form (online). Jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 50 karyawan. Kemudian, data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan dan kecermatan suatu instrumen penelitian. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan correlation matrix dengan membandingkan nilai r_{hitung} (corrected item – total corelation)) yang diperoleh dengan nilai r_{tabel} (product moment person), dengan N sebanyak 50, maka nilai kritis Product Moment Person ($r_{tabel} = 0,2787$). Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir item soal pernyataan dinyatakan valid (diterima) dan memenuhi syarat sebagai alat ukur.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Human Capital Management)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,671	0,2787	Valid
X1.2	0,798	0,2787	Valid
X1.3	0,717	0,2787	Valid
X1.4	0,753	0,2787	Valid
X1.5	0,818	0,2787	Valid
X1.6	0,843	0,2787	Valid
X1.7	0,787	0,2787	Valid
X1.8	0,742	0,2787	Valid
X1.9	0,868	0,2787	Valid
X1.10	0,672	0,2787	Valid
X1.11	0,704	0,2787	Valid

Sumber: Data Diolah, Tahun 2024.

Berdasarkan Tabel 1. diketahui bahwa setiap pernyataan dalam variabel Human Capital Management dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga setiap butir pernyataan dalam variabel layak digunakan pada penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Kepuasan Kerja)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,736	0,2787	Valid
X2.2	0,791	0,2787	Valid
X2.3	0,760	0,2787	Valid
X2.4	0,768	0,2787	Valid
X2.5	0,705	0,2787	Valid
X2.6	0,716	0,2787	Valid
X2.7	0,832	0,2787	Valid
X2.8	0,763	0,2787	Valid
X2.9	0,713	0,2787	Valid

Sumber: Data Diolah, Tahun 2024.

Berdasarkan Tabel 2. diketahui bahwa setiap pernyataan dalam variabel kepuasan kerja dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga setiap butir pernyataan dalam variabel kepuasan kerja layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,700	0,2787	Valid
Y.2	0,837	0,2787	Valid
Y.3	0,746	0,2787	Valid
Y.4	0,818	0,2787	Valid
Y.5	0,774	0,2787	Valid
Y.6	0,792	0,2787	Valid
Y.7	0,734	0,2787	Valid
Y.8	0,604	0,2787	Valid
Y.9	0,734	0,2787	Valid
Y.10	0,472	0,2787	Valid

Sumber: Data Diolah, Tahun 2024.

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan pada Tabel 3. dapat dijelaskan bahwa pernyataan yang disajikan pada kuesioner dinyatakan valid, hal ini karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga layak digunakan dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut (Ghozali, 2012; 142), apabila jawaban responden terhadap pertanyaan kuesioner bersifat konstan atau stabil sepanjang waktu, maka kuesioner tersebut dikatakan reliabel. Dalam penelitian ini digunakan metode Cronbach Alpha untuk menilai reliabilitas pada kuesioner. Apabila uji reliabilitas nilai cronbach alpha $> 0,60$ maka kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten sebaliknya apabila nilai cronbach alpha $< 0,60$ maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten. Adapun hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen pada penelitian ini dijelaskan pada Tabel 4. berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas	Keterangan
Human Capital Management	0,928	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,903	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,894	0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah, Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4. diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha variabel Human Capital Management, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan berturut-turut sebesar 0,928; 0,903; dan 0,894. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai

Cronbach's Alpha > 0,60. Sehingga disimpulkan bahwa pernyataan dalam variabel dikatakan reliabel, artinya hasil pengukuran variabel adalah reliabel atau konsisten.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah analisis antara variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi datanya normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas akan menguji data variabel bebas (*X*) dan data variabel terikat bebas (*Y*) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Dalam uji normalitas data ini dilakukan dengan cara pengujian uji One Sample Kolmogorov Smirnov dengan residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi > 0,05. Hasil uji normalitas dengan uji One Sample Kolmogorov Smirnov dapat dilihat pada Tabel 5. berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.21974572
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.111
	Positive	.101
	Negative	-.111
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.173 ^c

Berdasarkan Tabel 5. Menunjukkan bahwa nilai yang dihasilnya pada Asymp.sig sebesar 0,173. Artinya, nilai *Asymp. sig* 0,173 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Dalam uji multikolinearitas menggunakan ukuran yang disebut VIF (Variance Inflation Factor) sebagai kriteria guna mendeteksi adanya multikolinearitas dalam regresi linear yang melibatkan lebih dari dua variabel bebas. Jika nilai VIF < 10 ataupun nilai tolerance > 0,1, tidak terjadi multikolinearitas, begitu juga sebaliknya. Dalam model regresi yang baik, semestinya tidak ditemukan korelasi yang signifikan antara variabel bebas ataupun tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil output SPSS untuk pengujian Multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 6. berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.474	3.754		1.725	.091		
Human Capital Management	.370	.101	.394	3.665	.001	.640	1.564

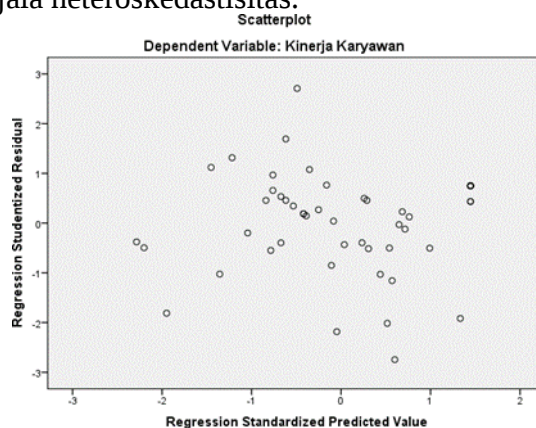
Kepuasan Kerja	.503	.107	.507	4.714	.000	.640	1.564
----------------	------	------	------	-------	------	------	-------

Sumber: Output SPSS 22

Bersumber dari hasil output SPSS pada Tabel 6. diketahui bahwa nilai tolerance variabel Human Capital Management sebesar 0,640 dan variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,640 sehingga lebih besar dari 0,1. Selain itu, nilai VIF untuk variabel Human Capital Management (X_1) dan Kepuasan Kerja sama-sama sebesar 1,564 lebih kecil dari pada 10. Sehingga berdasarkan syarat asumsi klasik bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen satu dengan yang lainnya.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah ditemukan perbedaan varians yang signifikan antara pengamatan yang satu dengan yang lainnya. Menurut (Ghozali, 2012; 64) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar analisis scatterplot adalah jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan jika tidak membentuk pola atau jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Scatterplot (Heteroskedastisitas)

Berdasarkan Gambar 2. diketahui bahwa data tersebar di sekitar angka nol dan tidak berkumpul pada satu titik tertentu. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan pengujian yang digunakan untuk menentukan hubungan antara variabel dependen dengan minimal dua variabel independen (Dharmawan et al., 2023; 440). Pada penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk menunjukkan hubungan antara Human Capital Management dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.474	3.754		1.725
	Human Capital Management	.370	.101	.394	3.665
	Kepuasan Kerja	.503	.107	.507	4.714

Sumber: Output SPSS 22

Sehingga persamaan regresi berganda, yaitu:

$$Y = 6,474 + 0,370X_1 + 0,503X_2 + e$$

1. Konstanta sebesar 6,474 artinya jika variabel Human Capital Management dan kepuasan kerja nilainya adalah 0, maka nilai kinerja karyawan adalah 6,747.
2. Koefisien regresi untuk variabel Human Capital Management (X_1) sebesar 0,370 atau sama dengan 37% dan bernilai positif. Koefisien ini menunjukkan besarnya pengaruh Human Capital Management terhadap kinerja karyawan. Artinya, bahwa setiap kenaikan 1 persen pengaruh Human Capital Management, akan diikuti dengan kenaikan jumlah kinerja karyawan sebesar 37% dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
3. Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,503 atau sama dengan 50,3% dan bernilai positif. Koefisien ini menunjukkan besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, bahwa setiap kenaikan 1 persen pengaruh kepuasan kerja akan diikuti dengan kenaikan jumlah kinerja karyawan sebesar 50,3% dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

Uji Hipotesis

1. Uji T

Uji t atau uji parsial bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing dari variabel independen (Human Capital Management dan Kepuasan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Dengan *degree of freedom* (df) = $n - k$, dimana n adalah jumlah sampel, dan k adalah jumlah variabel independen, maka $df = 50 - 2 = 48$. Dengan df adalah 48 maka nilai $ttabel = 2,010$.

Tabel 8. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.474	3.754		1.725	.091
Human Capital Management	.370	.101	.394	3.665	.001
Kepuasan Kerja	.503	.107	.507	4.714	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 22

Berdasarkan tabel 8. diketahui bahwa nilai *thitung* untuk variabel Human Capital Management adalah 3,665 dan *ttabel* sebesar 2,010 dengan signifikansi yang diperoleh sebesar 0,001 artinya, nilai *thitung* > *ttabel* dengan signifikansi

< 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Human Capital Management secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, nilai *thitung* untuk variabel Kepuasan Kerja adalah 4,714 dan nilai *ttabel* sebesar 2,010 dengan signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 sehingga nilai *thitung* > *ttabel* dengan nilai signifikansi < 0,05. Artinya, Kepuasan Kerja secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F

Uji F atau uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan

degree of freedom (df) = $n - k - 1$, dimana n adalah jumlah sampel, dan k adalah jumlah variabel independen, maka $df = 50 - 2 - 1 = 47$. Dengan df adalah 47 maka nilai *Ftabel* adalah 3,20.

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	953.149	2	476.574	44.09	.00
	Residual	507.971	47	10.808	5	0 ^b
	Total	1461.120	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Human Capital Management

Sumber: Output SPSS 22

Hasil uji pengaruh Human Capital Management dan Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa nilai *Fhitung* sebesar 44,095 sedangkan *Ftabel* sebesar 3,20 dengan taraf signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 sehingga *Fhitung* >

Ftabel dan signifikansi < 0,05 maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Human Capital Management dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi (*R*²)

Uji koefisien determinasi ini dilakukan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi, yaitu:

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.652	.638	3.288

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Human Capital Management

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 22

Berdasarkan hasil output pada Tabel 10. diperoleh bahwa nilai *R Square* (*R*²) sebesar 0,652. Artinya, bahwa variabel Human Capital Management dan Kepuasan Kerja mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 65,2%. Sehingga kontribusi yang diberikan kedua variabel tersebut yakni Human Capital Management dan Kepuasan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 65,2% sedangkan sisanya sebesar 34,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Diduga bahwa Human Capital Management (*X*₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (*Y*)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai *t*hitung variabel Human Capital Management (*X*₁) adalah 3,665 dan *t*tabel sebesar 2,01063 dengan signifikansi 0,001. Artinya, nilai *t*hitung > *t*tabel dengan signifikansi < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Human Capital Management secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Palopo.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Puspita & Dyki, (2022), Darmawati et al., (2021), dan Latif & Adi, (2023) yang menyatakan bahwa human capital management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus mampu mengelola human capital agar dapat menghasilkan return yang maksimal bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu adanya manajemen SDM atau

Human Capital Management untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Human Capital Management berperan besar dalam menentukan capaian hasil kinerja karyawan, jikalau sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dipersiapkan dengan baik maka nantinya hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, disiplin kerja karyawan, dan menjadikan lingkungan kerja yang positif yang secara langsung akan berdampak pada kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik penerapan human capital management maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Diduga bahwa Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada variabel Kepuasan Kerja diperoleh nilai *t*hitung sebesar 4,714 dan nilai *t*tabel sebesar 2,010 dengan signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000. Artinya, nilai *t*hitung > *t*tabel dan nilai signifikansi < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Palopo.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rusmiati et al., (2024) dan Syarief, (2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini juga turut membuktikan bahwa pendapat Gibson Ivancevich & Donnely dalam menggambarkan bahwa hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan kinerja. Di satu sisi dikatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga karyawan yang merasa puas akan lebih produktif, di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja sehingga karyawan yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

Diduga bahwa Human Capital Management (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa human capital management dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dapat menjadi prediktor yang baik bagi kinerja karyawan berdasarkan nilai

$F_{hitung} = 44,095$ sedangkan $F_{tabel} = 3,20$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) antara variabel Human Capital Management (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Darmawati et al., (2021) dan Paulus Yulius Fanggidae, (2022) yang menyimpulkan bahwa secara simultan human capital management dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya hubungan yang kuat antara human capital management dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, bahwa karyawan dengan kemampuan/skill dalam pekerjaan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula terhadap perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan data hasil penelitian yang telah diolah dan dianalisis dalam pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa: pertama, Human Capital Management secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. Kedua, kepuasan kerja secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. Ketiga, Human Capital Management dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. Dengan demikian peningkatan dalam kedua

faktor atau aspek tersebut akan berkontribusi signifikan pada peningkatan kinerja karyawan sehingga dapat mendorong produktivitas dan efisiensi kerja di perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian, PT. PLN (Persero) UP3 disarankan untuk memperhatikan manajemen sumber daya manusia terkait peran dan tugasnya masing-masing dalam perusahaan dan tetap memperhatikan terkait kepuasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara terus menerus. Selain itu bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan untuk meningkatkan kualitas model regresi penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawati, Echdar, S., & Rahim, D. R. (2021). PENGARUH Human Capital dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(1), 44–50.
- Deddy, & Rahmi, R. (2021). Pengaruh HCM dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(1), 51–56.
- Dewi, I. K., Sunarto, A., & Atmaja, R. B. (2022). Employee Performance Based on Work Motivation and Work Environment at a Food/Beverage Company. *Indonesian Journal of Social Research*, 4(1), 32–39. <https://doi.org/10.30997/ijsr.v4i1.174>
- Dharmawan, A., Purwani, T., Prihati, Y., & Putri, C. P. (2023). Machine Learning Implementation for Profit Estimation. *International Journal of Science and Society (IJSOC)*, 5(2), 440–448.
- Fanggidae, P. Y. (2022). Pengaruh Human Capital dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Matana. *Journal of Social Science and Digital Marketing*, 2(2), 1–13.
- Ghozali, I. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Universitas Diponegoro Press.
- Hilamaya, M. P., Mursito, B., & Sarsono. (2021). Employee Performance is Reviewed From Leadership Style, Motivation, Job Satisfaction and Work Environment. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAAR)*, 5(3), 1–13.
- Kusdianto, I., Aida, N., & Hasbi, A. R. (2023). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Palopo. *Jurnal Inovasi Bisnis Indonesia (JIBI)*, 1(2), 86–96.
- Kusdianto, I., Rismalasari, Ikbal, M., & Haedar. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(1), 83–92.
- Latif, N., & Adi, Y. (2023). Pengaruh Intellectual Capital, Human Capital Management dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Polisi pada Polres Pelabuhan Makassar. *YUME: Journal of Management*, 6(1), 208–217. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.4554>
- Mazka, F. (2023). Human Capital Management dan Technology Acceptance Model Serta Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Sektor Perkebunan. *Jurnal Eko-Bisma*, 2(1), 124–137.
- Puspita, C. S., & Dyki, D. N. (2022). Pengaruh Human Capital Management dan Karakteristik Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Syariah Medan Cabang Katamso. Universitas Sumatera Utama.
- Puteri, D. A. (2022). Analisis Faktor-Faktor Human Capital yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Internasional Batam.
- Rajak, A., Thahrim, M., & Pinoa, M. (2018). Pengaruh Human Capital dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate. *Jurnal Manajemen Sinergi (JMS)*, 6(1), 65–84.
- Regen, R., Zulfikri, Z., Zubir, Z., Putradinata, R., & Safrinus, S. (2021). The Influence of Organizational Culture, Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance. *Journal of Educational and Learning Studies*, 4(2), 145–153.
- Rohimah, R. A., Suparwo, A., & Handayani, R. D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Silver Kris Bandung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 8(1), 66–77.

- Rusmiati, M., Ismuni, M., & Saputra, A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. *Indonesian Research Journal on Education*, 4(4), 316–321. <https://doi.org/10.31004/irje.v4i4.1049>
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25.
- Sardani, A. M., & Adlina, H. (2023). Human Capital Management Analysis using a Practice-Based Approach for Business Development at PT Analisis Human Capital Management menggunakan Practice- Based Approach untuk Pengembangan Bisnis pada PT X. *Journal of Finance and Business Digital (JFBD)*, 2(04), 517–532.
- Subiyanti, W., & Trisnadi, D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT Tiga Putra Abadi Perkasa Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Bisnis*, 10(2), 207–219.
- Sudarnaya, I. K., & Martini, K. R. (2023). Pengaruh Human Capital Management Terhadap Kualitas Pelayanan yang Dimidiasi Oleh Pengembangan Karir pada Karyawan Villa, Desa Kalisada, Buleleng-Bali. *Jurnal Daya Saing*, 9(3), 565–573.
- Sukoco, I., & Prameswari, D. (2019). Human Capital Approach to Increasing Productivity of Human Resources Management. *Jurnal AdBispreneur*, 2(1), 93–104.
- Sunarto, A., & Tanjung, A. W. (2022). Job Satisfaction Based on the Work Environment and Work Discipline at PT. Lolc Ventura BSD Branch. *International Journal of Multidisciplinary Research and Literature*, 1(1), 489–499.
- Suryani, N. kadek. (2022). Kepuasan Kerja: Pengaruhnya dalam Organisasi (Tinjauan Teoritis dan Empiris). *Jurnal Imagine*, 2(2), 71–77.
- Syarief, M. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Universitas Muslim Indonensia Makassar.
- Triastuti, Y., Wulandari, D., Budiningsih, S., & Koentari. (2021). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk (The Influence of Job Training, Work Environment, and Job Satisfaction on The Performance of Employees of PT. Mandom Indonesia Tbk). *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(02), 147–156.
- Yulianisa, N., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Toyo Dies Karawang. *Jurnal Economia*, 2(7), 1511– 1522.
- Yuliar, A. (2021). Strategi Islamic Human Capital Management Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia. *Bertuah: Journal of Shariah and Islamic Economics*, 2(2), 1–12.