

PENGARUH HUMAN CAPITAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN PINRANG

Darmawati¹, Saban Echdar², Deddy ,Rahwandi Rahim³

¹Manajemen Sumber Daya Manusia Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia
e-mail: moritaydl@gmail.com¹

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh human capital dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey. Penelitian dilaksanakan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang, waktu penelitian selama kurang lebih 2 (dua) bulan. Populasi adalah pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang sebanyak 60 orang responden. Sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga semua populasi dijadikan sampel. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda (Multiple Regression Analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil pengujian secara parsial dilihat nilai t hitung variabel human capital yaitu $4.652 > t \text{ tabel } 2,002$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Dilihat nilai t hitung variabel kepuasan kerja adalah $2,212 > t \text{ tabel } 2,002$ dengan tingkat signifikansi 0,031. secara bersama-sama human capital dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,566 atau sebesar 56,6 % dengan nilai F. Nilai F hitung sebesar 39.499, tingkat signifikan F adalah 0,000.

Kata kunci : Human Capital, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai adalah suatu pengukuran ringkas dari kuantitas dan kualitas dan kontribusi tugas-tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk kerja unit atau organisasi. Menurut Benardin & Russell (2012) kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja : (1). Quality, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. (2). Quantity, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. (3). Timeliness adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain. Human Capital merupakan komponen utama dalam suatu organisasi yang berpartisipasi dalam melaksanakan tugas, pokok, fungsi, dan segala kegiatan yang ada di dalamnya. Seiring perkembangan zaman, setiap lembaga/ instansi dituntut untuk memiliki Human Capital

yang berkualitas dan berkompeten, sehingga Human Capital perlu dikelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia disebut dengan 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. Kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaan dalam bekerja, sedangkan pegawai yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai sikap (attitude) bagi seorang pegawai, jika suatu pekerjaan sesuai dengan kepentingan dan harapan maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pegawai demikian pula sebaliknya. Fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang dapat dilihat dari beban pekerjaan yang tidak merata, kurang adanya kerjasama diantara sesama pegawai dan kurangnya masukan dari pimpinan seberapa baik hasil kerja telah diselesaikan oleh pegawai.

Hasil observasi awal dari beberapa pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang atau fenomena-fenomena yang didapati adalah belum optimal dalam pelaksanaan pencapaian program kerja, utamanya pembinaan usaha-usaha kecil menengah disebabkan pegawai atau aparaturnya belum semua dibekali pengetahuan untuk pelaksanaan pencapaian program kerja. Sistem manajemen sumberdaya manusia yang belum optimal sehingga akan berdampak pada kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan yang dilaksanakan oleh masing-masing pegawai. Disamping itu fenomena-fenomena lainnya yang didapati oleh peneliti yaitu rendahnya tingkat kepuasan pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Hal ini yang dapat menyebabkan adanya penurunan terhadap kinerja pegawai karena selama ini tingkat kepuasan kerja pegawai selalu diukur dengan besarnya nilai penghargaan yang diberikan terhadap hasil pekerjaan yang dikerjakan selama ini baik itu berupa rewards/penghargaan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini dilakukan pada. Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang selama 2 (dua) bulan dari Oktober sampai dengan Nopember 2019.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang berjumlah 60 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), sebanyak 60 orang pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah interview dan kuesioner/angket. Penggunaan kuesioner dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden sebagai subyek penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif. Uji Kualitas Data , Uji Validitas , Uji Reliabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian.

Tabel 1. Hasil Perhitungan Uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.864	1.937		1.994	.051
1 X1	.530	.114	.555	4.652	.000
X2	.266	.120	.264	2.212	.031

a. Dependent Variable: Y

Tabel 2. Hasil Uji F ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	124.879	2	62.439	39.499	.000 ^a
Residual	90.105	57	1.581		
Total	214.983	59			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Tabel 3. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square
1	0.762 ^a	0.581

Tabel 4. Hasil Uji Regresi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.581	.566	1.257

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Diolah, 2019

Pembahasan

Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai t hitung variabel human capital yaitu 4.652 Dimana t hitung $>$ t tabel 2,002 dengan tingkat signifikansi 0.000. Artinya human capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang. Hasil penelitian ini menunjukkan human capital pada Uji t berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai t hitung variabel kepuasan kerja adalah 2,212 yang lebih besar dari t tabel 2,002 dengan tingkat signifikansi 0.031. Artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang, dimana kepuasan kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan sehingga akan merasa puas terhadap hasil pekerjaannya maupun terhadap atasannya. Dalam hal ini kondisi kepuasan kerja Organisasi memang cukup mumpuni dalam mewadahi human capital untuk mengaktualisasikan kemampuannya sehingga kinerja pegawainya senantiasa meningkat, ketersediaan data base, kemudahan akses informasi bagi pegawai, budaya organisasi yang didasarkan pada performance based culture atau disingkat Champ, adanya strategi terbaik yang diterapkan, ketersediaan teknologi yang mumpuni, keuangan yang baik serta sistem manajemen terintegrasi, dan sistem manajemen mutu produk yang senantiasa meningkatkan eksistensi organisasi.

Pengaruh Human Capital dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Untuk melihat apakah ada pengaruh human capital dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, dapat diuji dengan nilai F . Nilai F hitung sebesar 61,628 dan tingkat signifikan F adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan (secara bersama-sama) antara human capital dan kepuasan kerja terhadap

kinerja pegawai. Human capital dan kepuasan kerja tersebut dapat menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 56,6%. Sisanya sebesar 43,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam konseptual penelitian ini. Hal tersebut menunjukkan bahwa hasil hipotesis yang terdiri dari 2 unsur pengaruh teruji dengan tingkat pengaruh yang cukup kuat. Sementara itu kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat untuk menentukan kinerja pegawai daripada human capital, dengan kata lain rendahnya kinerja pegawai di pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang ditentukan oleh human capital yang kurang memuaskan dan unsur kepuasan kerja yang menempati kategori sedang juga masih dimiliki atau dianut oleh kalangan pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa pengolahan data statistik untuk data human capital, kepuasan kerja dan kinerja pegawai, didapat bahwa : Pengujian secara parsial dilihat nilai t hitung variabel human capital yaitu $4.652 > t_{tabel} 2,002$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Artinya human capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang, sehingga semakin tinggi human capital pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai. Pengujian secara parsial dilihat nilai t hitung variabel kepuasan kerja adalah $2,212 > t_{Tabel} 2,002$ dengan tingkat signifikansi 0.031. Artinya kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang, sehingga semakin kuat kepuasan kerja pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai. Pengaruh human capital dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, sebesar 0,566 atau sebesar 56,6 % dengan nilai F . Nilai F hitung sebesar 39.499 dan tingkat signifikansi F adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan (secara bersama-sama) antara human capital dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pinrang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Rineka Cipta
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 94-103.
- Benardin & Russell 2012, Human Resources Management New Jersey International edition upperl saddle river prentice hall
- Firman, A., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Diklat Terhadap Motivasi Kerja Melalui Pengembangan Karir Asn Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(2), 309-321.

- Firman, A., & Putra, A. H. P. K. (2020). The Effect of Social Media Utilization, Campus Environment and Entrepreneurship Knowledge on Student Entrepreneurial Interest. *Point Of View Research Management*, 1(4), 131-143.
- Firman, A., Ilyas, G. B., Reza, H. K., Lestari, S. D., & Putra, A. H. P. K. (2021). The Mediating Role of Customer Trust on the Relationships of Celebrity Endorsement and E-WOM to Instagram Purchase Intention. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 8(1), 107-126.
- Hasibuan. Malayau SP 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta
- Heslina, H., & Syahrini, A. (2021). The influence of information technology, human resources competency and employee engagement on performance of employees. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(1), 01-12.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 104-116.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 104-116.
- Mangkunegara .(2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT Refik Aditama. Bandung.
- Maryadi, K. Y., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Disiplin, dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(3), 250-259.
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H. 2011. *Human resource management*. 10th ed.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84-93.
- Nugraha, A., & Firman, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.
- Saiba, L., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Bupati Pegunungan Arfak Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(1), 86-93.
- Simanjuntak (2013). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*: FE UI. Jakarta
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Sitorus, D. S., Putri, A. A., Hidayat, P. R., & Rostina, C. F. (2021). The Influence of Selection, Motivation and Utilization of Information System Academic for Lecturer (SIAD) on the Lecturer Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 61-71.
- Stephen, Robbins .2015, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Suriyanti, S., Firman, A., Nurlina, N., Ilyas, G. B., & Putra, A. H. P. K. (2020). Planning Strategy of Operation Business and Maintenance by Analytical Hierarchy Process and Strength, Weakness, Opportunity, and Threat Integration for Energy

Sustainability. International Journal of Energy Economics and Policy, 10(4), 221-228.