

**PENGARUH HUMAN CAPITAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR POS INDONESIA BANDUNG**

**THE EFFECT OF HUMAN CAPITAL AND JOB SATISFACTION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE IN KANTOR POS INDONESIA BANDUNG**

Oleh:

Rifa Wadjedi ¹

Windi Novianti ²

Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Komputer Indonesia

Jalan, Dipatiukur no 112-116, Bandung, Indonesia

rifawadjedi04@gmail.com¹

windi.novianti@email.unikom.ac.id²

ABSTRACT

In a company, employee performance is essentials since it is one way to determine whether employees have good or not work ability for the continuity of the company in the future, efforts are made to improve employee performance through Human Capital and Job Satisfaction. capital and job satisfaction on employee performance at Kantor Pos Indonesia Bandung. This research was conducted to examine the effect of Human Capital, job satisfaction, on Employee Performance. The method used in this study is descriptive analysis and verification analysis. At random sampling. While in collecting technical data used, namely through interviews and questionnaires. The analysis used in this study is multiple regression analysis. The results of this study indicate that Human Capital and job satisfaction partially have a significant effect on Employee Performance, Human Capital and Job Satisfaction simultaneously have a significant effect on Employee Performance. The most dominant variable influencing Employee Performance is job satisfaction.

Keywords: Human Capital, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang begitu pesatnya, telah terjadi perubahan yang cepat ditandai adanya proses dan teknologi yang baru. Namun untuk mengimplementasikan perubahan dibutuhkan sumber daya yang dapat mengelolanya agar mencapai tujuan tertentu pada setiap perusahaan. Sumber daya yang dibutuhkan adalah sumber daya manusia karena manusia memiliki investasi yang dapat dikembangkan dan hasilnya dapat memberikan keuntungan dalam jangka waktu yang panjang. Pengukuran kinerja perusahaan dari perspektif keuangan sangatlah akurat tetapi sebenarnya yang menjadi dasar penggerak nilai keuangan tersebut adalah sumber daya manusia (*human capital*) dengan segala pengetahuan, pengalaman dan pelatihan yang telah dimilikinya Mayo (2000:115) dalam Iwan Sukoco (2017) *Human capital* merupakan inti dari suatu perusahaan. Perusahaan terdiri dari individu-individu yang berkerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Jika tidak ada individu di dalam suatu organisasi maka organisasi tersebut tidak akan berjalan. Walaupun sumber daya manusia atau *human capital* dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Namun masih kurang mendapat perhatian utama.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

Richard, Robert dan Gordon (2012:312,337) menegaskan bahwa “kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Ia melanjutkan pernyataannya bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin”. Penelitian menunjukkan pekerja yang puas lebih cenderung bertahan bekerja untuk organisasi. Pekerja yang puas juga cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peran mereka, serta membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stress anggota dalam organisasi. Pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontraproduktif. Setiap perusahaan pasti memiliki masalah dari segi sumber dayanya masing-masing dan masalah mengenai kinerja telah dialami banyak karyawan salah satunya di Kantor Pos Indonesia Bandung.

1. Bagaimana *human capital* pada Kantor Pos Indonesia Bandung.
2. Bagaimana kepuasan kerja pada Kantor Pos Indonesia Bandung.

3. Bagaimana kinerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia Bandung.
4. Apakah ada pengaruh *human capital* terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia Bandung.
5. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia Bandung.
6. Apakah ada pengaruh *human capital* dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Indonesia Bandung.

Tujuan Penelitian

Ada pun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui pengaruh *Human Capital* pada Kantor Pos Indonesia Bandung.
2. Untuk Mengatahui Pengaruh kepuasan kerja pada Kantor kinerja Karyawan pada Kantor Pos Indonesia Bandung.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh *human capital* terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia Bandung.
4. Untuk Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia Bandung.
5. Untuk Mengetahui Pengaruh Human Capital dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Indonesia Bandung.

KAJIAN PUSTAKA

Human Capital

Gaol (2014:696) menyatakan bahwa “*Human Capital* merupakan pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*expertise*), kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*) yang menjadikan manusia atau karyawan sebagai modal atau *asset* suatu perusahaan”.

Maksudnya adalah apabila di dalam suatu perusahaan seorang karyawan dijadikan sebagai modal keuntungan maka perusahaan tersebut akan mendapatkan keuntungan yang lebih besar dari pada sebuah perusahaan hanya menganggap seorang karyawan sebagai sumber daya atau *human resource*. Dengan mengandalkan dengan keahlian, kemampuan dan keterampilan maka seorang karyawan dapat menjalankan sumber daya yang lainnya.

Menurut Malhotra dan Bontis (2014:7) dalam Iwan sukoco (2017) mengatakan “*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 *Suistanable Revenue* di masa yang akan datang bagi suatu perusahaan tersebut”.

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 (Mayo 2000 dalam Iwan Sukoco 2017). Andrew Mayo dalam Ongkodihardjo (2008:40) mendefinisikan “*human capital* sebagai kombinasi warisan genetik, pendidikan, pengalaman, dan perilaku tentang hidup dan bisnis”.

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 .

Indikator *Human Capital* menurut Gaol (2014:696) ada 4 yaitu :

1. pengetahuan
pengetahuan ialah merupakan hasil “tahu” dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu obyek tertentu. Penginderaan terjadi melalui panca indera manusia yaitu : indera penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga (Soekidjo, Notoadmodjo 2003).
2. keahlian
Keahlian ialah suatu kemampuan yang melakukan sesuatu terhadap sebuah peran. Hal itu merupakan kemampuan yang bisa di pindahkan dari satu orang ke orang yang

lainnya. Misalkan bagi seorang akuntan aritmatika merupakan sebuah keahlian. Sedangkan bagi seorang pilot mekanika gerakan miring, memutar, dan juga menukik merupakan sebuah keahlian. Dan cara terbaik untuk mengajarkan sebuah keahlian ialah dengan memecahkan suatu keahlian tersebut menjadi beberapa langkah. Dan kemudian akan disusun kembali oleh masing-masing individu, dan untuk mengetahui keahlian dengan pasti ialah dengan praktik.

3. kemampuan
Soelaiman (2007:112) mengatakan “kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik. Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu. Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang di miliki dan dipergunakan oleh seseorang padawaktu yang tepat”.
4. keterampilan
Muzni Ramanto, Soemarjadi, Wikdati Zahri dalam Sinau (2018) mengatakan bahwa

“kata keterampilan identik dengan kata kecekatan. Orang yang dikatakan terampil adalah orang yang dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Akan tetapi, apabila orang tersebut mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat akan tetapi hasilnya tidak sesuai atau salah maka orang tersebut bukanlah orang yang disebut dengan terampil. Begitu pun sebaliknya, jika orang tersebut menyelesaikan pekerjaannya dengan benar tetapi lambat dalam menyelesaikannya, maka orang tersebut juga tidak dapat dikatakan terampil.”

Kepuasan Kerja

Menurut (Rivai, 2014:475) “kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual, setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya”.

Luthans (2006:243) dalam Andro (2014:26) mengatakan “kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang”.

Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu

hasil pekerjaan. Salah satu masalah yang sangat penting adalah mendorong karyawan untuk lebih produktif. Untuk itu, perlu di perhatikan agar karyawan ataupun pegawai sebagai penunjang terciptanya produktivitas kerja dalam bekerja senantiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak ada unsur paksaan, sehingga akan tercipta kepuasan kerja para pegawai. Sangat sulit untuk mengetahui ciri-ciri kepuasan masing-masing individu. (Lita Wulantika dan Reza Purwa Koswara 2013:5)

Berdasarkan uraian definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari individu atau karyawan yang menggambarkan sikap positif atau negatif dari pencapaian dalam pekerjaannya. Dimana seorang karyawan akan merasa puas jika apa yang mereka butuhkan dan inginkan telah tercapai .

Indikator Kepuasan kerja menurut Luthans (2006:243) dalam Andro (2014:27) adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan terhadap pekerjaannya sendiri
Setiap jenis pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang karyawan tentunya akan menghasilkan motivasi dan prestasi kerja yang merupakan bagian dari kepuasan kerja karyawan.
2. Kepuasan terhadap gaji
Kepuasan terhadap pemberian gaji ini tidak hanya mencakup nominal gaji yang didapatkan akan tetapi lebih kepada kepuasan seorang

karyawan pada kebijakan administrasi penggajian, adanya berbagai macam tunjangan.

3. Kepuasan terhadap atasan
Indikator lain yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kepuasan terhadap atasan. Kepuasan terhadap gaya kepemimpinan atasan ini ternyata memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Terdapat berbagai macam tipe gaya kepemimpinan atasan yang memengaruhi kepuasan kerja diantaranya atasan yang berorientasi terhadap kinerja karyawan dan atasan yang menguatkan partisipasi karyawannya.
4. Kepuasan terhadap rekan kerja
Rekan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Komunikasi yang berjalan dengan baik antar sesama karyawan mampu meningkatkan kepuasan kerja dalam diri seorang karyawan, apalagi jika rekan kerjanya tersebut memiliki kesamaan dalam bersikap sehingga akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan membentuk tali persahabatan antar karyawan. Perasaan senang dan rasa persahabatan yang timbul tersebut sangat berkaitan

dengan kepuasan kerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) mengungkapkan bahwa “Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sri Widodo (2016:78) mengatakan 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”.

Robbins (2006:258) menyatakan bahwa “Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan kinerja pegawai adalah hasil kerja individu dari pekerjaan yang telah dilakukan sesuai ketentuannya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaannya.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins 2006:260):

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Objek penelitian yang diambil oleh penulis dalam penelitian ini adalah Pengaruh *Human Capital* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Indonesia Bandung.

Menurut Husein Umar (2005:303) “Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi obyek penelitian,

Juga dimana dan kapan penelitian dilakukan.

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif

Menurut Sugiyono (2005:21) “Metode Deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas”.

Sedangkan metode verifikatif menurut Mashuri (2008:45) menyatakan bahwa:

“Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan”.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

Sumber Data dan Teknik Penentuan Data

1. Sumber Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, karena data yang diambil langsung dari objek penelitian dan sudah teruji kebenarannya. Data sekunder adalah data yang di peroleh dari sumber-sumber lain atau literature yang berkaitan dengan

permasalahan yang di ajukan penelitian.

Menurut Sugiyono (2014:137) mengungkapkan bahwa: “Sumber sekunder adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.”

Data sekunder dapat diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber pada literatur dan buku-buku perpustakaan atau data-data dari perusahaan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Teknik Penentuan Data

- Populasi
Sugiyono (2014:115) menjelaskan: “Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

- Sampel

Menurut Sugiyono (2014:116), sampel adalah: “Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.”

Teknik yang di ambil dalam penelitian dilakukan dengan teknik *random sampling* dimana teknik penentuan sampel berdasarkan responden yang ditemui dannaun tidak ditentukan siapa yang

ditujunya, tetapi orang yang kebetulan ditemui itu dipandang cocok sebagai sumber data.

RANCANGAN ANALISIS DATA DAN PENGUJIAN HIPOTESIS

Rancangan analisis yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Regresi linear berganda
2. pengujian Asumsi Klasik
 - Pengujian normalitas
 - Pengujian multikolinearitas
 - Pengujian heteroskedasitas
3. analisis Korelasi
4. analisis Koefisien Determinasi
5. Pengujian Hipotesis menggunakan uji- f dengan tingkat signifikan 5%
6. Pengujian Hipotesis menggunakan uji- t dengan tingkat signifikan 5%

HIPOTESIS

$H_0. \rho_1 = 0$, Secara parsial tidak terdapat pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Indonesia Bandung.

$H_1. \rho_1 \neq 0$, Secara Parsial terdapat Pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Indonesia Bandung.

$H_0. \rho_2 = 0$, Secara parsial tidak terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Indonesia Bandung.

$H_1: \rho_2 \neq 0$, secara parsial terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Indonesia Bandung.

H_0 ; $\rho_1 = \rho_2 = 0$, secara simultan tidak terdapat Pengaruh *Human Capital* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Indonesia Bandung.

H_1 ; $\rho_1 \neq \rho_2 \neq 0$, secara simultan terdapat Pengaruh *Human Capital* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Indonesia Bandung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Model persamaan regresi linier berganda yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS, diperoleh nilai a sebesar -1,760, β_1 sebesar 0,262 dan β_2 sebesar 0,468. Dengan demikian, persamaan regresi linier berganda yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = -1,760 + 0,262X_1 + 0,468X_2$$

a. Konstanta sebesar -1,760 menunjukkan jika kedua variabel bebas (x) bernilai konstan (nol) dan tidak ada perubahan maka Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai sebesar -1,760.

b. Variabel X_1 yaitu *human capital* memiliki nilai koefisien

regresi sebesar 0,262, menunjukkan bahwa ketika *human capital* ditingkatkan, diprediksi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,262.

c. Variabel x_2 yaitu kepuasan kerja karyawan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,468, menunjukkan bahwa ketika kepuasan kerja karyawan meningkat, diprediksi akan meningkatkan kinerja karyawan sebanyak 0,468.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik harus mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi ada tidaknya pelanggaran asumsi normalitas dapat dilihat dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* (K-S)

Berdasarkan hasil pengujian normalitas data, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel residual yang diperoleh sebesar $0,190 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa data yang digunakan memiliki sebaran yang normal. Dengan kata lain asumsi normalitas data terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Human Capital	.864	1.157
	Kepuasan Kerja	.864	1.157

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel tersebut tidak membentuk variabel ortogonal. Model regresi yang baik yaitu tidak terdapatnya multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi yang kuat antar variabel independen. Untuk melihat nilai multikolinieritas dapat dilihat dengan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Sebaliknya jika *tolerance* < 0,10 dan VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas. Dari data yang disajikan pada table di atas, terlihat bahwa nilai *tolerance* yang diperoleh kedua variabel bebas masing-masing sebesar 0,864 > 0,1 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel

bebas, sehingga asumsi multikolinieritas data terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas (Ghazali, 2014). Untuk mendeteksi ada tidaknya pelanggaran heteroskedastisitas, dapat dilihat dengan menggunakan uji glejser yaitu dengan dengan meregresikan variabel bebas terhadap variabel absolute residual.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.381	1.531		.902	.370
	Human Capital	.046	.042	.131	1.080	.283
	Kepuasan Kerja	-.049	.039	-.100	-.825	.412

a. Dependent Variable: Abs

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh masing-masing variabel > 0,05 yang menunjukkan bahwa varians residual dalam data bersifat homogen, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

Analisis Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kuat lemahnya hubungan linier yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat, dalam

hal ini untuk melihat hubungan yang terjadi antara *human capital* (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) baik secara simultan maupun secara parsial. Teknik analisis korelasi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi *pearson product moment*.

Analisis Koefisien Determinasi

Dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 17 *for windows* nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,478 atau 47,8%. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yang terdiri dari *human capital* dan kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 47,8%, sedangkan sisanya sebesar 52,2% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti.

PENGUJIAN HIPOTESIS

1. Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Pengujian Hipotesis X^1

$H_0 : \beta_1 = 0$ Artinya, secara parsial *human capital* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia Bandung.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ Artinya, secara parsial *human capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia Bandung.

Dengan taraf signifikansi 0,05

Kriteria : Tolak H_0 jika t hitung $>$ dari t tabel, terima dalam hal lainnya

Dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji hipotesis parsial X_1 sebagai berikut:

Pengujian Hipotesis Parsial X_1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.760	2.296		-.767	.446
Human Capital	.262	.063	.366	4.132	.000
Kepuasan Kerja	.468	.089	.467	5.277	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai t -hitung yang diperoleh *human capital* (X_1) adalah sebesar 4,132. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t -tabel pada tabel distribusi t . Dengan $\alpha=0,05$, $df=n-k-1=80-2-1= 77$, diperoleh nilai t -tabel untuk pengujian dua pihak sebesar $\pm 1,991$. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t -hitung yang diperoleh sebesar 4,132, berada diluar nilai t -tabel (-1,991 dan 1,991). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial jika *human capital* meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat sehingga dapat disimpulkan terdapat peningkatan Kinerja Karyawan melalui *Human Capital* pada Kantor Pos Indonesia Bandung.

Pengujian Hipotesis Parsial X_2

$H_0 : \beta_2 = 0$ Artinya, secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia Bandung.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$ Artinya, secara parsial kepuasan kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia Bandung.

Dengan taraf signifikansi 0,05
Kriteria : Tolak H_0 jika t hitung > dari t tabel, terima dalam hal lainnya

Dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji hipotesis parsial X_2 sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.760	2.296		-.767	.446
	Human Capital	.262	.063	.366	4.132	.000
	Kepuasan Kerja	.468	.089	.467	5.277	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh kepuasan kerja (X_2) adalah sebesar 5,277. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada table n distribusi t. Dengan $\alpha=0,05$, $df=n-k-1=80-2-1= 77$, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar $\pm 1,991$. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 5,277, berada diluar nilai t-tabel (-1,991 dan 1,991). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial jika kepuasan kerjameningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Sehingga dapat disimpulkan terdapat peningkatan kinerja karyawan melalui kepuasan

kerja karyawan pada kantor Pos Indonesia Bandung.

2. Uji hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk membuktikan apakah kedua variabel bebas yang terdiri dari *human capital* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya secara simultan, kedua variabel bebas yang terdiri dari *human capital* dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia Bandung.

$H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, artinya secara simultan, kedua variabel bebas yang terdiri dari *human capital* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia Bandung.

Taraf signifikansi (α) : 0,05

Kriteria uji : tolak H_0 jika nilai F-hitung > F-tabel, H_1 terima

Nilai statistik uji F dapat diketahui dari tabel output berikut:

ANOVA^a

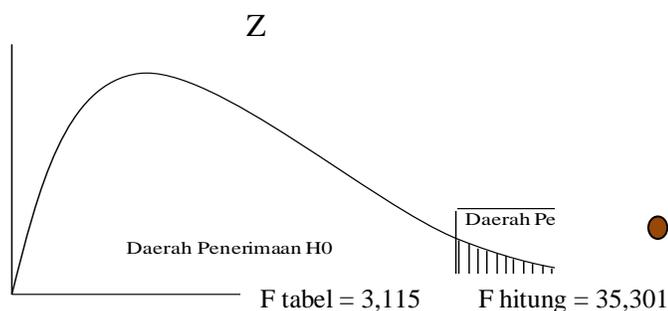
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	229.639	2	114.819	35.301	.000 ^b
	Residual	250.446	77	3.253		
	Total	480.084	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, terlihat bahwa nilai F-hitung yang diperoleh sebesar 35,301. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F-tabel pada tabel distribusi F. Dengan $\alpha=0,05$, $db_1=2$ dan $db_2=77$, diperoleh nilai F-tabel sebesar 3,115. Dari nilai-nilai di atas, terlihat bahwa nilai F_{hitung} ($35,301$) $> F_{tabel}$ ($3,115$), sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara simultan kedua variabel bebas yang terdiri dari *human capital* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika kedua variabel meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan meningkat melalui *Human capital* dan Kepuasan kerja pada Kantor Pos Indonesia Bandung.

Jika disajikan dalam gambar, nilai F_{hitung} dan F_{tabel} tersebut dapat dilihat sebagai berikut :



KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya mengenai *Human Capital*, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Indonesia Bandung makapenulismengambilbeberapakesim pulansebagaiberikut:

1. Secara Umum, *human capital* pada Kantor Pos Indonesia Bandung yang dinilai dari empat indikator secara akumulasi dinilai cukup baik. Kantor Pos Indonesia Bandung cukup memperhatikan *Human Capital* pada Karyawannya, dengan presentase tertinggi yaitu pada indikator kemampuan Namun terdapat Indikator yang nilainya paling rendah dari jawaban responden yaitu pada indikator Pengetahuan.
2. Secara umum, Kepuasan kerja pada Kantor Pos Indonesia Bandung yang dinilai dari empat indikator secara akumulasi dinilai cukup tinggi. Kantor Pos Indonesia Bandung cukup memperhatikan kepuasan kerja karyawannya sebagai penunjang kinerja. Dengan presentase tertinggi yaitu pada indikator kepuasan terhadap atasan. Namun terdapat Indikator yang nilainya paling rendah dari jawaban responden yaitu kepuasan terhadap gaji.
3. Secara umum, Kinerja karyawan pada Kantor Pos

Indonesia Bandung yang dinilai dari tiga indikator secara akumulasi tergolong cukup baik. Karyawan pada Kantor Pos Indonesia Bandung memiliki kinerja dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Dengan skor presentasi tertinggi yaitu pada indikator kuantitas kerja akan tetapi terdapat indikator yang memiliki skor terendah yaitu pada kualitas kerja.

4. Secara parsial, *human capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia Bandung.
5. Secara parsial, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia Bandung.
6. Secara simultan, *human capital* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia Bandung.

SARAN

Berdasarkan penelitian, pembahasan dan kesimpulan mengenai *Human Capital*, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan Kantor Pos Indonesia Bandung, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Human Capital pada Kantor Pos Indonesia Bandung sudah cukup baik. Dengan presentase tertinggi yaitu indikator kemampuan. Tetapi masih ada

yang harus diperhatikan yaitu pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan Kantor Pos Indonesia Bandung. Pengetahuan bisa ditingkatkan dengan mengikuti seminar atau dengan mengikuti pelatihan-pelatihan kerja.

2. Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Indonesia Bandung sudah cukup baik. Dengan presentase tertinggi yaitu pada kepuasan terhadap atasan. Tetapi masih ada yang harus diperhatikan kembali oleh pimpinan pada Kantor Pos Indonesia Bandung dalam kenaikan gaji dan jenis penghargaan lainnya kepada karyawan seperti insentif untuk karyawan yang sudah lama bekerja, dengan gaji dan insentif yang diberikan sesuai kebutuhan karyawannya maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak kepada pekerjaan dan kemajuan perusahaan.
3. Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Indonesia Bandung sudah cukup baik dengan presentasi tertinggi yaitu pada kuantitas kerja. Namun perlu adanya perhatian terhadap kualitas kerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia Bandung dengan cara meneliti kembali hasil pekerjaan yang sudah diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkumanegara, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT Remaja Rosda Karya
- Edy, Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Fuad, Mas'ud. 2016. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Profesi dengan Budaya Kolektivisme sebagai Variabel Moderating*
- Gaol.2014. *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*, PT. Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam.2014. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Squares (PLS)*. Edisi 4. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Lita Wulantika. 2018. *Activity and Inovation in imporving deperformance of Amil Zakat at National Amil Zakat Agencies in West Java*.
- Lita Wulantika.2017. *Iklim Organisasi dan Karakteristik Perkerjaan serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja (Survey pada Telemarketing PT. Bank UOB Buana Bandung*.
- Malayu Hasibuan S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan keenam belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara A. P. 2011. *Manajemen Suber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Mayo, A. 2000. "The Role of Employee Development in The Growth of Intellectual Capital" dalam *PersonalReview*, Vol. 29, No. 4.
- Mulyono, S., 2006. *Statistika untuk Ekonomi dan Bisnis*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.

- Narimawati, Umi. 2010. *Penulisan Karya Ilmiah*. Jakarta: Genesis.
- Narimawati, Umi. 2011. *Riset Manajemen Sumber daya Manusia Aplikasi Contoh & Perhitungannya*. Jakarta: Agung Media.
- Ongkorahardjo.2008. *Analisis Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Perusahaan (studi empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia)*.
- Rivai, 2007. *Bank and Financial Institute Management*. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada.
- Rivai.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok,16956.
- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh.
- Syahri, Alhusin. 2003. *Aplikasi Stastistik dengan SPSS.10 for Windows*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Trustorini Handayani, Lita Wulantika. 2017. *Analisis* Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sondang P. Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. BumiAksara.
- Sri Widodo Soedarso. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia : teori, perencanaan strategi, isu-isu utama dan globalisasi*. Bandung : Manggu Media
- Sugiyono. 2014. *Metrode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono.2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Pengembangan Karir pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Bandung.*