

Pengaruh human capital dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan

Sitti Humaerah^{1✉}, Nur Fajariani², Rohsita Amalyah³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah, Mamuju.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan: 1. Untuk mengetahui pengaruh human capital terhadap produktivitas karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Mamuju, 2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Mamuju, 3. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Mamuju. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data kuantitatif dan data kualitatif sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan sekunder dengan sampel sebanyak 55 orang. Teknik Pengumpulan melalui Data Observasi, Dokumentasi, Wawancara dan Kuesioner. Teknik Pengelolaan dan analisis data dengan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Parsial (Uji-t), Uji Koefisien Determinasi (R²). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Human capital berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Mamuju. Motivasi kerja berpengaruh signifikan produktivitas karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Mamuju. Motivasi kerja paling dominan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Mamuju.

Kata kunci: Human capital; motivasi kerja; produktivitas

The effect of human capital and work motivation on employee productivity

Abstract

This study aims: 1. To determine the effect of human capital on employee productivity at PT. Hadji Kalla Mamuju Branch, 2. To determine the effect of work motivation on employee productivity at PT. Hadji Kalla Mamuju Branch, 3. To determine the most dominant variable affecting employee productivity at PT. Hadji Kalla Mamuju Branch. The types of data used in this study include quantitative data and qualitative data while the data sources used in this study include primary and secondary data with a sample of 55 people. Collection Techniques through Observation Data, Documentation, Interviews and Questionnaires. Management techniques and data analysis with Validity Test, Reliability Test, Multiple Linear Regression Analysis Test, Partial Test (t-test), Coefficient of Determination Test (R²). The results showed that human capital has a significant effect on employee productivity at PT. Hadji Kalla Mamuju Branch. Work motivation has a significant effect on employee productivity at PT. Hadji Kalla Mamuju Branch. The most dominant work motivation has a significant effect on employee productivity at PT. Hadji Kalla Mamuju Branch.

Key words: Human capital; work motivation; productivity

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, baik itu perusahaan swasta maupun instansi pemerintahan hal yang patut menjadi perhatian adalah sumber daya manusia. Pada hakikatnya sumber daya manusia adalah salah satu ilmu terpenting dalam manajemen, yang mengatur hubungan dan peran karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan penting yang dicapai perusahaan dalam pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi.

Perusahaan adalah suatu organisasi yang menghimpun banyaknya orang yang biasa disebut juru tulis atau karyawan, untuk melakukan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir semua bisnis memiliki tujuan untuk memaksimalkan keuntungan dan nilai perusahaan serta meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawannya. Karyawan merupakan aset perusahaan, Kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu human capital. Human capital merupakan bagian yang sangat penting dari modal intelektual karena dapat menciptakan daya saing perusahaan. Human capital memiliki peran sangat penting sebagai komponen kunci yang mempengaruhi tinggi rendahnya hasil kerja sebuah perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan yakni dari segi motivasi kerja. Motivasi kerja adalah daya dorong yang membuat seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan mengintegrasikan seluruh daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan kerja. Pemberian motivasi kerja sangat penting dalam setiap perusahaan, karyawan dengan motivasinya yang tinggi mampu bekerja lebih giat dan selalu berinspirasi serta semangat dalam bekerja sehingga mencapai produktivitas karyawan perusahaan.

Sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan, ketika timbul rasa nyaman maka produktivitas dalam bekerja akan meningkat dan menghasilkan kinerja yang maksimal, tingkat produktivitas kerja yang tinggi dapat memberikan keunggulan tersendiri, seperti peningkatan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Begitu sebaliknya ketika tidak merasa nyaman atau bermalas-malasan dalam bekerja maka produktivitas kerja akan menurun dan berpengaruh terhadap turunnya hasil kerja. Produktivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal.

PT. Hadji Kalla Cabang Mamuju adalah perusahaan yang bergerak dibidang sales, admin, dan bengkel yang mengedepankan pada bidang penjualan mobil toyota, servis kendaraan dan penjualan suku cadang dituntut agar para karyawan dapat mempromosikan dan menjual produk mobil kepada konsumen sesuai target sesuai yang diminta oleh perusahaan. PT. Hadji Kalla Cabang Mamuju tepatnya di jalan Jendral Sudirman, Kecamatan Simboro, Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat. Penulis memilih objek penelitian tersebut karna jarak rumah lebih dekat dan juga open access dalam hal pemberian informasi, mulai dari web yang memberi informasi lengkap sampai dengan respon karyawan pada saat penulis melakukan observasi sementara pada objek penelitian tersebut.

Berdasarkan hasil observasi sementara peneliti pada objek penelitian, ditemukan informasi salah satu faktor yang menghambat produktivitas karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Mamuju adalah faktor human capital dan motivasi kerja yakni human capital masih kurang mendapat perhatian utama, banyak pemimpin perusahaan tidak menyadari bahwa keuntungan yang diterima perusahaan sebenarnya berasal dari human capital karena kumpulan oranglah yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan perilaku itulah yang sangat dibutuhkan di perusahaan dan fokus pada pelatihan dan pengembangan pengetahuan. Kemudian motivasi kerja, hal tersebut terlihat ada beberapa karyawan kurang tekun menyelesaikan pekerjaannya, kurangnya kerja sama tim yang terbangun dalam melakukan pekerjaan hingga pada pemberian layanan penjualan.

Menyadari betapa pentingnya human capital dan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas, dengan memilih variabel human capital dan motivasi kerja sebagai salah satu faktor yang dirasa memiliki pengaruh terhadap produktivitas.

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2015:3), manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Sinamora (dalam Sutrisno,2018:5), Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Noe, dkk dalam Kaswan (2019:4).”human resource management is the policies, practices, and system that influence employees behavior, attitudes, and performance artinya manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan, praktik dan sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap maupun kinerja pegawai”.

Berdasarkan pengertian diatas, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kumpulan berbagai macam kegiatan yang saling berkaitan dengan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelatihan, penilaian, memotivasi, memengaruhi, pengendalian guna menunjang aktivitas perusahaan demi mencapai tujuan.

Human Capital

Secara harafiah modal manusia (human capital) adalah pengetahuan (knowledge), keahlian (expertise), kemampuan (ability) dan keterampilan (skill) yang menjadikan manusia (karyawan) sebagai modal atau aset suatu perusahaan. Jika perusahaan memperlakukan karyawan sebagai modal maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang lebih besar ketimbang hanya memperlakukan karyawan sebagai sumber daya (human resource). Hal ini didasarkan bahwa dengan menganggap karyawan sebagai modal yang memiliki pengetahuan, keahlian, dan keterampilan maka manusia yang bekerja di suatu perusahaan dapat menjalankan sumber-sumber daya lainnya (Gaol, 2014:696).

Adapun human capital memberikan pemahaman bahwa manusia sebagai aset organisasi yang dapat dikembangkan sebagai portofolio organisasi. Human capital didefinisikan sebagai sekumpulan pengetahuan, keahlian, dan kapabilitas yang dimiliki karyawan untuk memberikan solusi (the knowledge, skill and capability of individual employees to provide solutions). Secara garis besar, pengertian manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Selama ini, kita selalu mengenal human resource sebagai nama yang umum untuk departemen yang mengurus soal orang didalam sebuah perusahaan.

Secara umum human capital selalu dikaitkan dengan keterampilan dan keahlian seseorang dalam sebuah organisasi. Menurut Sharma (2013:23), human capital tidak hanya menyangkut hal tersebut tetapi juga mencakup karakter, sikap, kesehatan, dan motivasi diri. Selanjutnya Sharma mengatakan bahwa aset pengetahuan hanyalah bagian faktor intangible yang berkontribusi pada kinerja seseorang, sehingga pemikiran penting tentang human capital theory, tidak dapat dipisahkan dari tiga aspek (Marko, 2013:321):

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016:95), ”Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Motivasi berhubungan dengan kekuatan yang ada dalam diri manusia sendiri, sehingga menunjukkan pada kondisi-kondisi yang menyebabkan adanya keragaman intensitas, kualitas, arah dan perilaku kerja.

Menurut Colquitt (dalam Laksmiari,2019:56), menjelaskan bahwa “Motivasi kerja adalah sekelompok pendorong yang mempunyai ciri-ciri seperti berasal baik dari dalam maupun dari luar individu, dapat menimbulkan perilaku bekerja, dan dapat menentukan bentuk, tujuan, intensitas, dan lamanya bekerja”.

Berdasarkan pendapat diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan mendorong dalam diri manusia timbul keyakinan untuk mau bekerja dengan baik sesuai tugas yang diberikan dan tingkat kegigihan didalam menghadapi suatu masalah dalam perusahaan, kekuatan dalam diri yang dapat mengarahkan seseorang untuk memiliki ketekunan dalam suatu perusahaan.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja, menurut Sunyoto (2018:41), adalah suatu ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan oleh organisasi atau perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Siagian (2017:30) mendefinisikan, "Produktivitas Kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, bahkan yang maksimal".

Dengan memperhatikan pendapat diatas, disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan suatu sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja yang digunakan.

METODE

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data kuantitatif dan data kualitatif:

Data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan/ scoring yang akan di hitung melalui analisis data yang digunakan dalam penulisan ini. Data kuantitatif ini adalah jumlah populasi dan sampel penelitian dan perhitungan kuesioner dan hasil penelitian. Data yang diolah yang berupa angka melalui kuesioner yang dibagikan pada karyawan PT Hadji Kalla Cabang Mamuju selanjutnya akan dituangkan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi responden; dan

Data kualitatif, yaitu data yang didapatkan berbentuk penjelasan yang berkaitan dengan penelitian ini. Data kualitatif ini adalah gambaran tempat penelitian dan data tentang karakteristik responden penelitian.

Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan sekunder:

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber tempat objek penelitian. Dalam hal ini data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden (karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Mamuju). Kuesioner yang dipakai skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan lima alternatif jawaban daftar pertanyaan; dan

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang diolah atau data diambil dengan perantara seperti data yang diambil dari dokumen atau lewat orang lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2015:119), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau benda yang memiliki karakteristik tertentu dan dijadikan objek penelitian. PT. Hadji Kalla cabang mamuju memiliki jumlah karyawan 80 orang.

Menurut Sugiyono (2015:119), "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut." Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Dalam penelitian ini metode dalam menentukan sampel peneliti menggunakan metode nonprobability sampling yakni metode dalam menentukan sampel tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap populasi, maka dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai sampel adalah sebanyak 55 orang.

Teknik Pengelolaan dan Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018:35), "Validitas menunjukkan seberapa jauh Suatu tes atau satu set dari operasi-operasi mengukur apa yang harusnya diukur". Mengukur validitas dapat membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dimana jika r hitung $>$ nilai r tabel maka variabel pernyataan dianggap valid.

Uji Reabilitas

Menurut Ghazali (2018:35), "Reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu koesioner dikatakan reliabel atau handal jika tanggapan seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reabilitas dilakukan dengan cara pengukuran sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain mengukur korelasi antar tanggapan dari pernyataan, dimana statistik cronbach alpha (α) menggunakan koefisien cronbach's Alpa $>$ 0,6 maka disimpulkan bahwa kuesioner tersebut reliabel.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (independent) dengan variabel terikat (dependent). Analisis ini dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang diajukan. Metode analisis regresi linear berganda menurut Sugiyono (2013:192) menggunakan formula sebagai berikut.

$$Y = \alpha + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas karyawan

a = Konstanta

X₁ = Human Capital

X₂ = Motivasi Kerja

b₁-b₂ = Koefisien regresi

e = Error (variabel lain yang tidak dimasukkan dalam modal)

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial ini dilihat untuk mengetahui pengaruh secara individu variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen), dengan menganggap variabel bebas lainnya konstan. Kriteria Pengujiannya:

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya berpengaruh secara parsial.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak berpengaruh secara parsial.

Rumus mendapatkan nilai t tabel:

Df : N-K-1

Sig : (a/2)

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen dengan cara melihat angkat atau nilai ranges korelasi determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai rhitung dan rtabel. Jika rhitung lebih besar dari rtabel maka item pernyataan dikatakan valid dan sebaliknya jika rhitung lebih kecil dari rtabel maka item pernyataan dikatakan tidak valid. Berdasarkan tabel product moment untuk degree of freedom (df) = N - 2, dimana jumlah N (sampel) adalah 55 - 2 = 53, maka diperoleh nilai rtabel sebesar 0,2241. Adapun hasil uji validitas dalam penelitian adalah sebagai berikut

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Keterangan
Pernyataan X1.1	0,515	0,2241	Valid
Pernyataan X1.2	0,498	0,2241	Valid
Pernyataan X1.3	0,360	0,2241	Valid
Pernyataan X1.4	0,716	0,2241	Valid
Pernyataan X1.5	0,647	0,2241	Valid
Pernyataan X2.1	0,388	0,2241	Valid
Pernyataan X2.2	0,596	0,2241	Valid
Pernyataan X2.3	0,547	0,2241	Valid
Pernyataan X2.4	0,349	0,2241	Valid
Pernyataan X2.5	0,480	0,2241	Valid
Pernyataan Y1.1	0,624	0,2241	Valid
Pernyataan Y1.2	0,654	0,2241	Valid
Pernyataan Y1.3	0,539	0,2241	Valid
Pernyataan Y1.4	0,649	0,2241	Valid
Pernyataan Y1.5	0,474	0,2241	Valid

Hasil uji validitas pada tabel 1 diketahui angka r hitung > rtabel, sehingga butir-butir pernyataan pada kuesioner penelitian dinyatakan valid dan tanggapan responden layak untuk dilakukan pengujian regresi linear berganda.

Uji Realibilitas

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Angka	Keterangan
Human Capital (X1)	0,799	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,724	0,60	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,727	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 Uji realibilitas dapat dilakukan dengan cara membandingkan angka nilai Cronbach Alpha dengan ketentuan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Hasil penelitian dinyatakan bahwa semua pernyataan human capital, motivasi kerja dan produktivitas karyawan yang digunakan dalam penelitian ini tidak menimbulkan arti ganda.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji t (Uji Parsial)

Sebelum memulai menghitung hasil analisis regresi linear berganda secara parsial atau uji t, terlebih dahulu menentukan nilai dan ttabel dengan cara menguji ttabel

$$\text{Rumus ttabel} = N - K = 55 - 2 - 1 = 52$$

N = jumlah responden

K = jumlah variabel X dan Y

Jadi, ttabel = 1,67469 (cara pendapatan nilai dapat dilihat ttabel)

Metode regresi linear berganda dimaksudkan untuk mengetahui keeratan hubungan yang ada diantara kedua variabel menggunakan bantuan program software SPSS (Statistical Package for Social Science).

Tabel 3.
Hasil Signifikansi Secara Parsial (Uji t)
Coefficientsa

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients	Std Error	Standardized Coefficients	t	Sig
	Beta		Beta		
Constant	1,465	1,372		1,179	0,074
Human Capital	0,477	2,264	2,277	3,688	0,007
Motivasi Kerja	0,542	3,105	3,105	5,640	0,000

Berdasarkan tabel 3 hasil analisis statistik coefficients dapat dilihat bahwa besarnya nilai konstanta sebesar 1,465 serta koefisien regresi human capital sebesar 0,477 dan motivasi kerja sebesar 0,542 sehingga dapat dibuat persamaan regresi linear berganda antara human capital dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Mamuju.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1,465 + 0,477X_1 + 0,524X_2 + 0,05$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda pada tabel 24 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Konstanta merupakan angka produktivitas karyawan sebesar 1,465 yang artinya bahwa jika human capital dan motivasi kerja dalam keadaan tetap atau tidak mengalami perubahan, maka angka produktivitas karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Mamuju sebesar 1,465;

b₁ merupakan angka human capital sebesar 0,477 yang artinya bahwa jika human capital meningkat satu satuan, maka produktivitas karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Mamuju akan meningkat sebesar 0,477 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan; dan

b₂ merupakan angka motivasi kerja sebesar 0,542, yang artinya bahwa jika motivasi kerja meningkat satu satuan, maka produktivitas karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Mamuju akan meningkat sebesar 0,542 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.

Dari kedua variabel independen, motivasi kerja paling dominan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Mamuju. Hal ini dikarenakan nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja yang paling besar yaitu sebesar 0,542 dengan nilai signifikan paling kecil sebesar 0,000 jika dibandingkan dengan angka human capital 0,477 dengan angka signifikan 0,007.

Pengujian hipotesis secara parsial bertujuan untuk mengetahui variabel human capital dan motivasi kerja terhadap terhadap produktivitas karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Mamuju secara parsial atau satu persatu. Uji parsial atau uji t dilakukan dengan membandingkan nilai thitung daengan nilai ttabel pada taraf signifikansi 0,05. Uji parsial atau uji t mempunyai pengaruh signifikan apabila thitung > ttabel dengan nilai probabilitas kesalahan lebih kecil dari 0,05 (5%).

Berdasarkan hasil analisis statistik coefficients kolom signifikan pada tabel 24 pengujian masing-masing variabel secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hasil analisis untuk human capital, diperoleh nilai signifikan $0,007 < 0,05$ dan angka thitung $3,688 > ttabel$ sebesar 1,67469. Hal ini berarti bahwa human capital berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Mamuju atau hipotesis diterima;

Hasil analisis untuk variabel morivasi kerja, diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan angka thitung $5,640 > ttabel$ sebesar 1,67469. Hal ini berarti bahwa morivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Mamuju atau hipotesis diterima.

Koefisien Korelasi (R) Dan Determinasi (R2)

Tabel 4.
Hasil Koefisien Korelasi (R) Determinasi (R2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,834	0,855	0,818	1,512

Berdasarkan hasil tabel 4 menjelaskan bahwa besarnya koefisien korelasi (R) sebesar 0,834 termasuk dalam kategori hubungan yang kuat yang menunjukkan bahwa korelasi antara variabel yang diamati dalam penelitian ini. Sedangkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,818 atau 81,8% yang menunjukkan human capital dan motivasi kerja mampu menerangkan produktivitas karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Mamuju

Pengaruh Human Capital terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Cabang Mamuju.

Human capital PT. Hadji Kalla Cabang Mamuju merupakan inti dari produktivitas karyawan dalam bekerja pada perusahaan, keahlian karyawan secara individu-individu maupun secara tim kerja dapat berkerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan. Walaupun keahlian dan kemampuan karyawan yang didapatkan melalui pendidikan dan pelatihan menjadikan human capital setiap karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Mamuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Human capital menjadi perhatian bagi internal PT. Hadji Kalla Cabang Mamuju melalui dorongan pemimpin perusahaan yang sangat menyadari keuntungan yang diperoleh PT. Hadji Kalla Cabang Mamuju jika memiliki human capital dengan tingkat produktivitas karyawan yang tinggi dalam bekerja.

Keberadaan karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Mamuju memiliki sekumpulan pengetahuan, kemampuan dan perilaku yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam bentuk pengetahuan, gagasan (ide), kreativitas, keterampilan yang membuat karyawann lebih memiliki produktivitas kerja, oleh sebab itu produktivitas karyawan dalam bekerja tidak lepas dari terbentuknya human capital dalam organisasi yang menjadi penentu keberlangsungan hidup PT. Hadji Kalla Cabang Mamuju dalam bersaing dengan perusahaan lainnya, peran karyawan membuat keputusan untuk semua fungsi organisasi akan berhasil dan efektif karena didalamnya memiliki kinerja yang baik dan ditopang dengan produktivitas karyawan yang berkualitas dalam bekerja pada PT. Hadji Kalla Cabang Mamuju.

Penjelasan diatas sesuai dengan hasil penelitian yang didapatkan dimana human capital berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Mamuju dengan angka signifikan $0,007 < 0,05$ dan angka thitung $3,688 > ttabel$ sebesar 1,67469.

Penelitian ini juga memiliki kesamaan dengan penelitian yang telah diteliti oleh Nurul Kalbi (2020) dimana hasil penelitiannya menunjukkan hubungan pengaruh yang signifikan human capital terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Cabang Mamuju

Motivasi kerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Mamuju menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya

hasrat karyawan dalam memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan karyawan dalam bekerja, sebab karyawan dapat bekerja dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan kerja, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku karyawan sehingga berkeinginan produktif dalam bekerja untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Motivasi kerja karyawan dapat bersumber dari dalam diri setiap karyawan karena adanya kekuatan yang menyebabkan setiap karyawan dapat bertindak secara individu maupun tim kerja dengan cara tertentu. sebagai bentuk perilaku dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui training, misalnya mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kerja karyawan dengan mengoptimalkan produktivitas karyawan dengan mengadakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antar karyawan dengan pimpinan.

Penjelasan diatas sesuai dengan hasil penelitian yang didapatkan dimana motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Mamuju dengan angka signifikan $0,000 < 0,05$ dan angka thitung $5,640 > t$ tabel sebesar 1,67469.

Hasil penelitian ini juga memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eka Afrianti (2018) dimana hasil penelitiannya menunjukkan hubungan pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja produktivitas kerja pegawai pada Biro Pemerintahan Sulawesi Selatan.

Motivasi Kerja Paling Dominan Berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Cabang Mamuju

Motivasi kerja karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Mamuju dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu semangat kerja karyawan baik secara perorangan maupun bekerja dalam satuan tim kerja dan juga mampu mengubah tingkah laku individu karyawan dalam bekerja karena setiap karyawan memiliki produktivitas kerja yang tinggi dalam mencapai target kerja yang diberikan oleh pimpinan PT. Hadji Kalla Cabang Mamuju. Motivasi kerja karyawan yang nampak terlihat meliputi usaha karyawan untuk mendorong atau memberikan semangat kepada antara pimpinan kepada bawahannya dan antara sesama karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Mamuju.

Penjelasan diatas sesuai dengan hasil penelitian yang didapatkan dimana motivasi kerja paling dominan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Mamuju dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil jika dibandingkan dengan human capital 0,007.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian maka dapat disimpulkan bahwa:
Human capital berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Mamuju;
Motivasi kerja berpengaruh signifikan produktivitas karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Mamuju;
dan
Motivasi kerja paling dominan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Mamuju.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggreany. H. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*,10(1).81-91.
- Ardana. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dharma, S. (2015). *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori, dan Penerapannya*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Gaol, CHR. (2014). *A to Z Human Capital (manajemen sumber daya manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta:PT.Gramedia Widiasarana.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, M,S,P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis Konsep Sejarah, Model, Strategis dan Kontribusi SDM*. Yogyakarta: CV.Andi Offset.
- Laksmiari, N, P, P. (2019). Pengaruh motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai DI Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*.11(1).56-63.
- Marko. G. (2013). Human capital and Knowledge audit as the competitive advantage of companies. *Net Jurnal of Sosial Sciences*,1(1).1-4.
- Prihantoro, A. (2019). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen*. Yogyakarta: Cv Budi Utama.
- Sharma, A. 2013. Potential Role it in The Support of it in the support of Organizational knowledge Manajemen. *International Jurnal of Marketing, Financial Services & Manajemen Research*,2(5).
- Siagian, S, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Simbolon, S. (2021). *Pengaruh stres, Lingkungan, Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Sunyoto, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana prenatal media Group.
- Winardi, S. (2014). *Human Capital sebagai Sarana Keberhasilan Bisnis*.