

## **PENGARUH *HUMAN CAPITAL* DAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. MATAHARI PALEMBANG**

**M. Gunawan, Sabeli Aliya, S.E.I., M.M**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma

email: [gunawanrohima06@gmail.com](mailto:gunawanrohima06@gmail.com)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma

email: [sably@binadarma.ac.id](mailto:sably@binadarma.ac.id)

### ***Abstract***

*This study aimed to analyze the effect of Human Capital (X1) and organizational culture (X2) on employee productivity (Y) at PT. Matahari Palembang Square. Samples were obtained by simple random sampling technique and 191 respondents were selected as the sample. While the data analysis used in this research includes data quality test, classical assumption test, multiple linear analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient test, and hypothesis testing. Partial assay results significant (t-test) of the analyst and the discussion showed that: 1) Human capital, has a significance of 0.001, indicates that the value is smaller than the limit of 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ), and the tcount  $3.482 > t$  table 1.653. Thus, it means that Human capital (X1) significantly affects the performance of employee's productivity. 2) organizational culture, has a significant value of 0.000, indicates that the value is smaller than the significant limit of 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), and the value of tcount  $14.366 > t$  table 1.653. Thus, it means that organizational culture (X2) has a significantly effects the performance of employee's productivity. While significant test results simultaneously (f test) shows that the value of Fcount  $231.723 > F$  tabel 3.89. Thus, it means that the variable Human capital (X1) and organizational culture (X2) simultaneously have a significant influence on employee productivity (Y) at PT. Matahari Palembang.*

*Keywords: Human capital, Organizational Culture, Employee productivity.*

### **1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Karena itu organisasi atau perusahaan, diharapkan mampu menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi agar mampu bersaing dengan organisasi atau perusahaan didalam maupun luar negeri sistem sumber daya manusia pada badan yang bertugas menyelidiki berbagai keluhan masyarakat menyatakan bahwa untuk melaksanakan ketentuan pasal 13 ayat (5) Undang-undang Republik Indonesia, perlu menetapkan peraturan pemerintah tentang sistem sumber daya manusia. Undang-undang Republik Indonesia nomor 64 tahun 2012 tentang sumber daya manusia ditetapkan melalui ketentuan-ketentuan hukum, artinya kewajiban dan hak setiap orang dijamin dalam berbagai peraturan perundang-undangan. (fuji utama, 2015:3)

Walaupun sumber daya manusia atau human capital dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Namun masih kurang mendapat perhatian utama. Banyak pemimpin perusahaan kurang menyadari bahwa keuntungan yang didapat perusahaan sebenarnya berasal dari human capital karena sekumpulan manusialah yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan perilaku yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan memberikan perhatian yang lebih berupa pelatihan serta pengembangan pengetahuan (yana aisyah, 2013:2)

Dengan demikian human capital bukanlah memosisikan manusia sebagai modal layaknya mesin sehingga seolah-olah manusia sama dengan mesin. Namun human capital justru bisa membantu pengambil keputusan untuk memfokuskan pembangun manusia dalam rangka

meningkatkan mutu organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus dapat melakukan peningkatan sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan, dan juga untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Keberhasilan suatu instansi atau organisasi ditentukan oleh dua faktor, yakni sumber daya manusia, karyawan atau tenaga kerja, sarana dan prasarana pendukung atau fasilitas kerja. Dari kedua faktor utama tersebut sumber daya manusia atau karyawan yang lebih penting daripada sarana dan prasarana. Kualitas sumber daya manusia atau karyawan tersebut diukur dari kinerja karyawan tersebut atau produktivitasnya.

Budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang sedang berjalan dan yang akan datang. Jadi budaya organisasi yang benar-benar dikelola dengan baik sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif.

Budaya organisasi merupakan keyakinan, nilai-nilai, sikap maupun etika yang menjadi pedoman. Sehingga budaya organisasi dapat dijadikan untuk mengawasi pegawai mulai dari cara bekerja sama maupun dasar seluruh anggota organisasi untuk menjalankan pekerjaannya. Selain itu budaya organisasi merupakan cara berinteraksi antara karyawan satu dengan yang lainnya. Jika budaya organisasi yang diterapkan baik maka akan berakibat baik juga terhadap kinerja yang dihasilkan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategik dalam organisasi besar produktivitasnya. Para pakar pada umumnya sependapat, bahwa produktivitas ialah output per unit, output dibagi input, atau rasio antara output dengan input. Produktivitas tidak berdiri sendiri. Melainkan berkaitan dengan berbagai variabel dan pembicaraan tentang produktivitas sering dikaitkan dengan etos kerja, budaya perusahaan, kemakmuran, motivasi, dan sebagainya (Edy sutrisno, 2011)

PT. Matahari Palembang Square merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang retail yang menyediakan pakaian buat semua kalangan yang beralamat di jalan kampus pom.9 Palembang selama puluhan tahun matahari memperkuat kedudukan mereka sebagai retail terbaik di Indonesia yang memiliki banyak cabang yang tersebar di nusantara demi untuk mewujudkan tujuan matahari sebagai tujuan belanja konsumen perusahaan menginginkan agar seluruh karyawan dapat bekerja secara produktif. Mempunyai kebijakan mengatur karyawannya yang menyangkut human capital memiliki lima komponen yang memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan human capital perusahaan yang pada akhirnya menentukan nilai sebuah perusahaan. Kelima komponen human capital tersebut adalah kemampuan individu, motivasi individu kepemimpinan, suasana organisasi dan efektifitas kelompok kerja Fenomena yang terjadi akhir-akhir ini pada PT. Matahari yang menurunnya kinerja karyawan pada saat ini menyangkut dari kurangnya penerapan human capital dan budaya organisasi dari perusahaan PT.Matahari Palembang square kurang memandang karyawan sebagai modal manusia (*human capital*) dengan seluruh pengetahuan, keahlian, dan keterampilannya sehingga dapat menjalankan sumber daya lainnya. yang menyebabkan produktivitas karyawan pun menjadi menurun hal ini terjadi karena minimnya pengetahuan dan kesadaran karyawan apa saja yang menjadi tugas pokok mereka pelanggaran yang sering terjadi di lingkungan kerja di PT.Matahari Palembang Square tingkat pelanggaran yang pertama terlambat masuk kerja hampir mencapai sebanyak 45% karyawan yang sering terlambat selama bulan Januari-oktober, yang kedua membuat laporan pada saat jam kerja sebanyak 35% karyawan sering membuat laporan pada saat jam operasional toko, dan yang ketiga makan sebelum waktu jam istirahat sebanyak 20%, faktor budaya organisasi sangat penting faktor yang dapat menjadikan perusahaan memiliki strategi agar mampu bertahan dalam persaingan bisnis dan meningkatkan keunggulan bersaing yaitu berbagi pengetahuan, hal ini bisa terlihat dari produktivitas kerja Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi di lingkungan tempat kerja, untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan kerja yang tidak stabil. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu tantangan karna keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

## **2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **a. Human Capital**

Human capital atau modal manusia adalah sebuah sistem untuk memperbaiki kinerja karyawan dan perusahaan. Pengaruh terbesarnya pada kompetensi utama perusahaan. Dengan kata lain perusahaan tersebut memiliki keunggulan kompetitif. Keunggulan yang berlangsung lama dan bersinambung selalu berorientasi pada dinamika kebutuhan pelanggan. (Marlina,2012)

Menurut Hidayat (2013:881), secara umum human capital selalu dikaitkan dengan keterampilan dan keahlian seseorang dalam sebuah organisasi. Human capital adalah istilah yang dipopulerkan oleh Gary becker, seorang ekonom dari university of Chicago, dan Jacob mincer yang mengacu pada persediaan atribut pengetahuan, kebiasaan, sosial dan kepribadian, termasuk kreativitas, yang terkandung dalam kemampuan melakukan kerja sehingga menghasilkan nilai ekonomis (Goldin,2014) 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”.

Menurut Helmiatin (2015:53) modal manusia sebagai sumber pengetahuan yang sangat berguna, keterampilan, dan kompetensi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Modal manusia akan mengingat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki karyawannya. Human capital penting karena merupakan sumber inovasi dan pembaharuan strategi yang dapat diperoleh dan perbaikan atau pengembangan keterampilan pekerja. Selain itu, human capital memberikan nilai tambah yang dapat dikontribusikan oleh pekerja.

### **b. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan Fahmi (2010, p.47).

Menurut Ndraha (2013), budaya organisasi sebuah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari organisasi itu sendiri.

Budaya organisasi merupakan sebuah istilah yang relatif mulai sering didiskusikan oleh manajer pada saat ini. Robbins (2013) mendefinisikan budaya organisasi (organizational culture) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan yang lainnya.

Bukhori (2014) memberikan pemahaman bahwa budaya organisasi filosofi mendasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang cara melakukan sesuatu dalam organisasi.

Darodjat (2015:241), mengatakan bahwa budaya organisasi berkenaan dengan keyakinan, asumsi, nilai, norma-norma perilaku, ideologi, sikap, kebiasaan, dan harapan yang dimiliki oleh organisasi

Dari berbagai pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya ini merupakan cara hidup termasuk didalamnya cara berfikir, bertindak, dan sebagainya dalam suatu komunitas tertentu (organisasi/ perusahaan/ masyarakat), sehingga membedakan suatu komunitas dengan yang lainnya. Manajemen sumber daya manusia adalah strategi dan fungsi dan fungsi-fungsi dalam penerapan manajemen berupa rencana, organisasi, terkemuka dan terkontrol untuk setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia

### **c Produktivitas Karyawan**

Produktivitas kerja secara umum dapat menjadi tolak ukur keberhasilan suatu organisasi. Ketika perusahaan mampu mencapai target yang telah ditetapkan, maka perusahaan tersebut dapat dikatakan memiliki produktivitas yang baik. Namun harus dalam penelitian aspek tertentu.

Menurut Hasibuan (2010:128), produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baaik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Menurut Ardana Dkk (2012:270), menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan efektivitas menghasilkan keluaran output dengan efesiensi penggunaan sumber-sumber masukan input. Daryanto (2012:41) produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan atau jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) untuk menghasilkan hasil tersebut. Produktivitas kerja karyawan menurut Gaol (2014:686) merupakan karyawan di lingkungan kerjanya. Dari sisi lain produktivitas merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan

efisien, produktivitas yang tinggi merupakan cerminan pegawai yang merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua tanggung jawab dan kewajibannya sebagai pegawai. Produktivitas kerja sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu dari tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Objek penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. MATAHARI DEPARTEMENT STORE PALEMBANG yang beralamatkan Jl. Kampus pom 9 Palembang – Sumatera Selatan. Adapun objek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. MATAHARI DEPARTEMENT STORE

#### b. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber data dilokasi penelitian atau objek penelitian. Sedangkan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa riset perpustakaan yang berasal dari buku, jurnal-jurnal, informasi dari internet yang relevan dengan penelitian ini.

#### c. Populasi dan Sampel Penelitian

Menentukan sampel dalam penelitian ini menggunakan jumlah sampel berdasarkan tabel Isaac dan Micheal dari populasi tertentu dengan taraf kesalahan 5%.

##### Rumus Isaac & Michael

N	S		
	1%	5%	10%
95	83	75	71
100	87	78	73
110	94	84	78
120	102	89	83

Sumber : Sugiyono (2010)

Sehingga diperoleh sampel sebesar 89 karyawan PT. MATAHARI DEPARTEMENT STORE. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *rondom sampling*. Menurut Syofian Siregar (2017) simple roudom sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota yang ada dalam suatu populasi yang dijadikan sampel.

#### d. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan berguna untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan penelitian. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

##### 1. Observasi

Observasi yang peneliti lakukan yaitu dengan pengamatan secara langsung dari tempat berkaitan mengenai judul penelitian, serta tempat kejadian atau lapangan di PT. MATAHARI DEPARTEMENT STORE PALEMBANG SQUARE. Kuesioner Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuesioner dengan memberi pernyataan yang berkaitan dengan judul ini.

## 2. Wawancara

Peneliti menggunakan cara wawancara yang berguna untuk mendapatkan informasi secara langsung dari narasumber dengan cara tanya jawab. Dalam penelitian ini peneliti hanya mewawancarai mengenai *Human capital* dan Budaya Organisasi untuk meningkatkan Produktivitas kinerja karyawan PT. MATAHARI DEPARTEMENT STORE PALEMBANG SQUARE.

### e. Definisi Operasional Variabel

dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen atau variabel X adalah Human Capital (X1), Budaya Organisasi (X2), sedangkan variabel dependen atau variabel (Y) adalah Produktivitas karyawan.

### f. Teknik Analisis Data

#### 1) Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariat* antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel. Untuk mengetahui valid atau tidaknya uji signifikan dilakukan dengan membandingkan antara  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti dinyatakan valid. Sedangkan jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dinyatakan tidak valid.

#### 2) Uji reliabilitas

penelitian ini dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali dan hasilnya akan dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach alpha*  $> 0,6$ . akan dinyatakan tidak valid.

#### 3) Analisis Deskriptif

Sujarweni (2015 : 113) menyatakan bahwa analisis deskriptif atau statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan berbagai karakteristik data yang berasal dari suatu sampel dalam penelitian.

#### 4) Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk melihat normalitas antara variabel *dependent* dengan *independent* apakah terdistribusi normal atau tidak. Apabila data yang diujikan tidak berdistribusi normal, maka lebih tepat penggunaan analisis nonparametrik yang dapat digunakan. Namun apabila data berdistribusi normal, maka analisis parametrik seperti model-model regresi contohnya dapat digunakan (Umar, 2008). Peneliti menggunakan teknik analisis grafik metode normal *probability plot* untuk melihat persebaran distribusi normal, yaitu membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal yang membentuk satu garis lurus diagonal, lalu akan dibandingkan dengan plotting data residual. Distribusi data residual dikatakan normal apabila garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal tersebut.

##### b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas berguna untuk menguji korelasi antar variabel bebas (*independent*) pada model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi korelasi di antara variabel *independent*. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai toleran. Batasan umum yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance  $< 0,10$  atau sama dengan VIF  $> 10$  (Ghozali, 2013).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan penggunaan grafik plot antara nilai residual (SRESID) dengan prediksi variabel terikat (ZPRED). Dasar analisis yang dapat dilihat adalah apabila terdapat pola tertentu seperti titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas. Kemudian apabila tidak terdapat pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di bawah atau di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013)

### 5) Analisis Regresi Linear Berganda

Metode statistik untuk mengukur kekuatan hubungan antara beberapa variabel bebas dengan variabel terikat adalah menggunakan metode regresi berganda, peneliti menggunakan metode ini dikarenakan peneliti menggunakan variabel independen yang berjumlah 2 (dua) dan variabel dependen berjumlah 1 (satu) dalam penelitian ini, yaitu pengaruh *Human capital* (X1), budaya Organisasi (X2), terhadap produktivitas karyawan (Y). Pengolahan data dibantu software SPSS 22 untuk windows. Adapun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$\underline{Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e}$$

Dimana:

Y : Variabel Produktivitas karyawan.

a : Konstanta

b1-b2 : Parameter Koefisien regresi

X1 : Variabel *Human Capital*

X2 : Variabel Budaya Organisasi

e : *Error Item*

### 6) Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi merupakan hubungan linear antara dua variabel atau lebih dari pengamatan untuk menguji hipotesis asosiatif. Analisis korelasi hubungan antar Produktivitas Karyawan (Y), *Human Capital* (X1), dan Budaya Organisasi (X2). Menggunakan teknik analisis berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 1,99	Sangat Rendah
0,199 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017:278)

**7) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel *independent* menjelaskan variabel *dependent* (Kurnia, 2012:47). Hal yang perlu diperhatikan mengenai koefisien determinasi sebagai berikut: nilai wajib berada di antara angka 0 sampai 1, Bila = 1 maka terjadi kecocokan yang sempurna dari variabel independen menjelaskan variabel dependen, dan Bila = 0 dapat diartikan tidak adanya hubungan sama sekali antara variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Analisis ini menggunakan bantuan SPSS 22.

**8) Uji Hipotesis****Uji T ( Parsial)**

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel *independent* secara parsial terhadap variabel *dependent*.

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel *independent* secara parsial berpengaruh terhadap variabel *dependent*.
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel *independent* secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel *dependent*.

$H_a$  diterima berarti ada pengaruh dari variabel *independent* terhadap variabel *dependent*,  $H_0$  ditolak berarti tidak ada pengaruh dari variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Uji t dilakukan menggunakan SPSS 22.

**9) Uji F (Simultan)**

Pengujian ini bertujuan untuk menunjukkan apakah variabel bebas (*independent*) (X) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (*dependent*) (Y) (Ghozali, 2013). Uji hipotesis ini membandingkan nilai  $f_{hitung}$  dengan nilai  $f_{tabel}$  pada tingkat keyakinan tertentu. Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

#### 4. Hasil Dan Pembahasan

##### a. Hasil penelitian

##### 1) Uji Asumsi Klasik

##### a) uji Normalitas

##### Uji Normalitas

Uji normalitas di lakukan untuk menguji apakah data dalam penelitian terdistribusi secara normal. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov dan *Probability Plot*.

**Tabel 4.9**

**Uji Normalitas dengan Kolomogrov  
Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov**

		Unstandardized Predicted Value
N		191
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	3,3701571
	Std. Deviation	,68499889
Most Extreme Differences	Absolute	,142
	Positive	,131
	Negative	-,142
Kolmogorov-Smirnov Z		1,964
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,120

*Sumber: Data Diolah, 2020*

Berdasarkan tabel diatas, variabel *Human Capital* (X1) dan Budaya organisasi (X2) diperoleh sig. 0,120. Maka dapat dijelaskan bahwa nilai sig. 0,120. kata lain tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dalam dilihat pada nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Berikut hasil *output* uji multikolinieritas pada model regresi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji Multikolinearitas Tolerance dan VIF**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Human Capital</i>	0,607	1,648
Budaya Organisasi	0,607	1,648



Sumber: Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.11 diatas nilai *tolerance* untuk variabel *Human capital* (X1), dan Budaya Organisasi (X2) lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas dan nilai *VIF* untuk variabel *Human Capital* (X1) dan Budaya Organisasi (X2) lebih kecil dari 10,00 maka tidak terjadi multikolinearitas. Jadi setelah diuji dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas.

## 2 Uji Heteroskedastisitas

Dasar analisis yang dapat dilihat adalah apabila terdapat pola tertentu seperti titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas. Kemudian apabila tidak terdapat pola yang jelas seperti titik-titik menyebar dibawah atau diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

## 3 Uji t (Parsial)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,375	,147		2,558	,011
	<i>Human Capital</i>	,169	,049	,175	3,482	,001
	Budaya Organisasi	,706	,049	,723	14,366	,000

Sumber: Data Diolah, 2020

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diketahui nilai *t* hitung untuk variabel *Human Capital* (X1) sebesar 3,482 sedangkan nilai *t* tabel dengan taraf nyata 0,05(5%) serta  $df = n - k - 1 = 191 - 2 - 1 = 188$  adalah sebesar 1,653. Jadi dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima karena nilai *t* hitung (3,482) > *t* tabel (1,653). Hasil uji hipotesis secara parsial untuk variabel *Human Capital* (X1) menunjukkan bahwa variabel tersebut secara signifikan.

mempengaruhi Produktivitas karyawan (Y). Hal ini digambarkan dengan ditolaknya  $H_0$  dan diterimanya

$H_a$  serta nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  berarti *Human Capital* (X1) secara signifikan mempengaruhi Produktivitas karyawan (Y).

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diketahui nilai *t* hitung untuk variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 14,366 sedangkan nilai *t* tabel dengan taraf nyata 0,05(5%) serta  $df = n - k - 1 = 191 - 2 - 1 = 188$  adalah sebesar 1,653. Jadi dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima karena nilai *t* hitung (14,366) > *t* tabel (1,653). Hasil uji hipotesis secara parsial untuk variabel Budaya Organisasi (X2) menunjukkan bahwa variabel tersebut secara signifikan mempengaruhi variabel Produktivitas karyawan (Y). Hal ini digambarkan dengan ditolaknya  $H_0$  dan diterimanya  $H_a$  serta nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti Budaya Organisasi (X2) secara signifikan mempengaruhi Produktivitas karyawan (Y).

#### 4. Uji F (Simultan)

##### Hasil Uji F (Simultan)

OVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	89,152	2	44,576	231,723	,000 <sup>b</sup>
Residual	36,165	188	,192		
Total	125,318	190			

Sumber: Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai Fhitung untuk variabel *Human Capital* (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel Produktivitas karyawan (Y) adalah sebesar 231,723 sedangkan Ftabel untuk taraf signifikan sebesar ( $\alpha$ ) = 5% dan derajat bebas (df) =  $n - k - 1 = (191 - 2 - 1)$  adalah sebesar 3,89.

Pengambilan keputusan hasil uji F, H<sub>0</sub> ditolak apabila Fhitung > Ftabel atau H<sub>0</sub> diterima apabila Fhitung < Ftabel. Pada penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa Fhitung 231,723 > Ftabel 3,89 sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak sedangkan H<sub>a</sub> diterima. Secara simultan *Human Capital* (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan (Y). Hasil uji F telah diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti sig. F (0,000) < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel terikat oleh karena itu semakin baik *Human Capital* (X1) dan Budaya Organisasi (X2) maka akan semakin baik pula Produktivitas karyawan (Y) yang dihasilkan.

#### 5. Pembahasan

1. "Kecakapan atau kemampuan karyawan secara keseluruhan adalah sama". Tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, energi yang optimal, keberanian untuk melakukan usaha sekuat tenaga, keinginan, kemauan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh - sungguh di dalam pekerjaan sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaan yang diberikan, tetap gigih, tidak mudah menyerah, semangat dan terus bertahan dalam menghadapi kesulitan (Schaufeli dan Bakker, 2003). Jadi berdasarkan pernyataan dan teori di atas karyawan tidak mudah merasa lelah menghadapi suatu permasalahan atau kendala disaat bekerja. Merupakan suatu keuntungan bagi pihak perusahaan karena dengan keadaan tersebut dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dan karyawan merasa menikmatikatan emosi antara dirinya dan perusahaan. Tetapi, untuk terbentuknya *Human Capital* butuh waktu yang tidak sebentar manajemen ataupun jajaran petinggi perusahaan harus memikirkan bagaimana dapat menciptakan suatu ikatan tersebut seperti membangun komunikasi yang baik dengan karyawan. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut mengarah positif

2. "Dalam Bekerja anda dituntut dan berani dalam mengambil keputusan".

Budaya merupakan suatu keadaan dimana seseorang pada suatu organisasi tertentu dan tujuan - tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins, 2006). Jadi bedasarkan pernyataan dan teori di atas karyawan yang serius dalam menunjukkan komitmen tinggi kepada organisasi memiliki kemungkinan yang jauh lebih tinggi untuk menunjukkan tingkat

keikutsertaan dalam sebuah perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut mengarah positif.

3. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial pengaruh *Human Capital* dan Budaya organisasi terhadap Produktivitas karyawan PT. Matahari Palembang Square dan untuk mengetahui secara simultan pengaruh *Human Capital* dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan PT. Matahari Palembang Square. Diketahui hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa human capital dan budaya organisasi berpengaruh signifikan dalam produktivitas kerja karyawan yang akan selalu mempengaruhi kinerja produktivitas karyawan.

## 6. Referensi

- Albrecht, Simon L, Arnold B Bakker, Jamie A Gruman, William H Macey & Alan M Saks, (2015), *Employee Engagement, Human Resource Management Practices and Competitive Advantage, Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, Vol. 2 Iss 1 pp. 7 – 35: Emerald Group*
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Resiko*. Bandung: Alfabeta.
- Gaol, CHR. Jimmy L, 2014. *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis, PT. Gramedia Widiasarana, Jakarta*
- Goldin, G. A. (2014). *Mathematical Representations. In S. Lerman (Ed.), Encyclopedia of Mathematics Education (pp. 409–413). London: Springer Science+Business Media.*
- Hasibuan, Malayu S.P., (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hidayat, A, A. 2013. *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisis Data*. Jakarta : Salemba Medika
- Robbins, Stephen P., (2011), *Perilaku Organisasi, Jilid 2*, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta