

Pengaruh Human Capital Investment terhadap Employee Performance pada Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Garut

Hadi Sunyata*

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yasa Anggana, Indonesia

Corresponding Author: hadisunyata77@gmail.com

Published: Februari, 2026

ABSTRACT

Employee performance is a key factor in determining the success of private higher education institutions in facing competition and increasing demands for educational quality. One strategy considered effective in improving employee performance is organizational investment in human capital development, known as human capital investment. This study aims to analyze the effect of Human Capital Investment on Employee Performance at private higher education institutions in Garut Regency. This research adopts a quantitative approach with an explanatory research design. Data were collected through the distribution of questionnaires to lecturers and educational staff at private universities in Garut Regency, with a total of 109 respondents. The data were analyzed using Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with the assistance of SmartPLS software. The results of the analysis indicate that Human Capital Investment has a positive and significant effect on Employee Performance. These findings suggest that investments in training and development, competency enhancement, and career development play a strategic role in improving the quality and productivity of employee performance. Furthermore, the evaluation of the structural model shows a high coefficient of determination, indicating that Human Capital Investment has very strong predictive power for Employee Performance. The large effect size value also demonstrates that the influence of Human Capital Investment is not only statistically significant but also has substantial practical implications. This study contributes theoretically by strengthening human capital theory within the context of private higher education institutions and provides practical implications for higher education managers in formulating human resource development policies oriented toward performance improvement. Therefore, Human Capital Investment should be viewed as a long-term strategic investment to enhance employee performance and support the sustainability of private higher education institutions.

Keywords: Human Capital Investment, Employee Performance, Private Higher Education Institutions, PLS-SEM.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International Licence, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, perguruan tinggi swasta menghadapi tantangan yang semakin kompleks dalam mempertahankan keberlanjutan dan kualitas layanan pendidikan. Persaingan antarperguruan tinggi, tuntutan akreditasi, perubahan kebijakan pendidikan tinggi, serta meningkatnya ekspektasi pemangku kepentingan menuntut institusi pendidikan untuk mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif dan berkelanjutan. Dalam konteks ini, kinerja karyawan atau *employee performance* menjadi faktor strategis yang menentukan keberhasilan perguruan tinggi dalam menjalankan fungsi pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Wang & Ning, 2024).

Literatur manajemen sumber daya manusia menegaskan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis individu, tetapi juga oleh sejauh mana organisasi melakukan investasi terhadap pengembangan modal manusia atau *human capital investment*. Human capital investment dipahami sebagai upaya sistematis organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan, peningkatan kompetensi, penguatan keterampilan profesional, serta dukungan terhadap pembelajaran berkelanjutan (Becker, 2020; Martins, 2021). Investasi ini dipandang sebagai strategi jangka panjang yang mampu meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, serta kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi (Noe et al., 2021).

Meskipun demikian, dalam praktiknya masih banyak organisasi pendidikan yang belum sepenuhnya merasakan dampak optimal dari investasi modal manusia terhadap peningkatan kinerja

karyawan. Berbagai program pelatihan dan pengembangan sering kali telah dilaksanakan, namun hasilnya belum selalu tercermin secara konsisten dalam peningkatan kualitas maupun efektivitas kerja. Penelitian empiris menunjukkan bahwa efektivitas human capital investment sangat bergantung pada kesesuaian program pengembangan dengan kebutuhan organisasi dan individu karyawan, serta pada kemampuan institusi dalam mengelola dan memanfaatkan hasil investasi tersebut secara berkelanjutan (Rahman & Akhter, 2021; Babalola et al., 2024). Kondisi ini mengindikasikan bahwa hubungan antara human capital investment dan employee performance masih memerlukan pengujian empiris yang lebih mendalam.

Penelitian ini dilakukan pada perguruan tinggi swasta yang berada di Kabupaten Garut, Jawa Barat. Perguruan tinggi swasta di wilayah ini memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan perguruan tinggi di kota besar, baik dari sisi keterbatasan sumber daya, struktur organisasi, maupun kondisi lingkungan eksternal. Dalam kondisi tersebut, kinerja dosen dan tenaga kependidikan menjadi aset utama yang menentukan kualitas layanan akademik dan administratif. Oleh karena itu, investasi pada modal manusia melalui peningkatan kompetensi, keterampilan, dan kapasitas kerja karyawan menjadi kebutuhan strategis yang tidak dapat diabaikan oleh pengelola perguruan tinggi swasta (Xie et al., 2022).

Sejumlah penelitian dalam lima tahun terakhir menunjukkan bahwa human capital investment memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance melalui peningkatan kemampuan kerja, efektivitas pelaksanaan tugas, serta kualitas hasil kerja karyawan (Rahman & Akhter, 2021; Xie et al., 2022; Babalola et al., 2024). Namun, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada konteks perusahaan profit atau institusi pendidikan di wilayah perkotaan besar. Masih terbatas penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh human capital investment terhadap kinerja karyawan pada perguruan tinggi swasta di daerah berkembang, seperti Kabupaten Garut. Perbedaan konteks organisasi, budaya kerja, serta kondisi sumber daya berpotensi memengaruhi kekuatan dan pola hubungan antara investasi modal manusia dan kinerja karyawan (Wang & Ning, 2024).

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh human capital investment terhadap employee performance pada perguruan tinggi swasta di Kabupaten Garut. Kebaruan penelitian ini terletak pada penerapan konsep investasi modal manusia dalam konteks perguruan tinggi swasta di tingkat daerah, yang masih relatif jarang dikaji dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya bukti empiris mengenai peran human capital investment dalam meningkatkan kinerja karyawan pada institusi pendidikan tinggi non-profit. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengelola perguruan tinggi swasta dalam merancang kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif, terarah, dan berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Human Capital Investment

Human Capital Investment merujuk pada investasi organisasi dalam pengembangan modal manusia melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, dan kemampuan karyawan. Investasi ini diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti pelatihan dan pengembangan, pendidikan lanjutan, pengembangan karier, serta peningkatan kapasitas profesional yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kontribusi individu terhadap organisasi. Dalam perspektif teori human capital, modal manusia dipandang sebagai aset strategis yang mampu memberikan nilai tambah dan keunggulan kompetitif bagi organisasi dalam jangka panjang (Becker, 2020).

Penelitian mutakhir menegaskan bahwa human capital investment merupakan faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan. Martins (2021) menyatakan bahwa investasi pada modal manusia tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga memperkuat kemampuan adaptasi dan pembelajaran karyawan dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja. Selain itu, Xie et al. (2022) menemukan bahwa organisasi yang secara konsisten berinvestasi dalam pengembangan SDM cenderung memiliki karyawan dengan kompetensi yang lebih baik dan tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Dalam konteks organisasi pendidikan tinggi, human capital investment menjadi semakin penting karena kualitas layanan pendidikan sangat bergantung pada kompetensi dan profesionalisme

tenaga pendidik serta tenaga kependidikan. Wang dan Ning (2024) menegaskan bahwa pengembangan modal manusia di institusi pendidikan tinggi berperan strategis dalam meningkatkan efektivitas kerja, kualitas layanan akademik, serta pencapaian kinerja institusional. Dengan demikian, human capital investment dipandang sebagai fondasi utama dalam membangun kinerja karyawan yang berkelanjutan.

Employee Performance

Employee Performance merupakan hasil kerja karyawan yang ditunjukkan melalui pencapaian tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Kinerja karyawan mencerminkan tingkat kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta kemampuan individu dalam berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Koopmans et al. (2021) menjelaskan bahwa employee performance merupakan konsep multidimensional yang dipengaruhi oleh faktor individu, organisasi, dan lingkungan kerja.

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh dukungan organisasi dalam pengembangan kompetensi dan kapasitas kerja. Jiang et al. (2022) menyatakan bahwa organisasi yang memberikan perhatian serius terhadap pengembangan SDM cenderung memiliki karyawan dengan performa kerja yang lebih stabil dan berkualitas. Selain itu, Babalola et al. (2024) menemukan bahwa peningkatan keterampilan dan pengetahuan melalui investasi modal manusia berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja karyawan.

Dalam konteks perguruan tinggi swasta, employee performance memiliki peran yang sangat strategis karena berkaitan langsung dengan kualitas layanan akademik dan administratif. Kinerja dosen dan tenaga kependidikan yang optimal akan mendukung pencapaian standar mutu pendidikan, peningkatan daya saing institusi, serta keberlanjutan organisasi pendidikan tinggi. Oleh karena itu, employee performance menjadi indikator utama keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia di perguruan tinggi swasta.

Hubungan Human Capital Investment dan Employee Performance

Hubungan antara human capital investment dan employee performance telah menjadi fokus utama dalam literatur manajemen sumber daya manusia dalam lima tahun terakhir. Investasi pada modal manusia dipandang sebagai mekanisme utama yang memungkinkan peningkatan kemampuan individu sehingga karyawan mampu bekerja secara lebih efektif dan produktif. Rahman dan Akhter (2021) menemukan bahwa human capital investment berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance karena peningkatan kompetensi karyawan berdampak langsung pada kualitas dan efisiensi kerja.

Temuan serupa dikemukakan oleh Xie et al. (2022) yang menyatakan bahwa investasi pada pelatihan dan pengembangan kompetensi berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan melalui penguatan keterampilan dan pengetahuan kerja. Babalola et al. (2024) juga menegaskan bahwa organisasi yang berinvestasi secara konsisten pada modal manusia cenderung memiliki tingkat employee performance yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang minim investasi SDM.

Dalam konteks pendidikan tinggi, Wang dan Ning (2024) menunjukkan bahwa human capital investment memainkan peran strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan akademik dan non-akademik. Investasi pada pengembangan kompetensi profesional dan kapasitas kerja memungkinkan karyawan memberikan kontribusi yang lebih optimal terhadap pencapaian tujuan institusi. Dengan demikian, secara teoretis dan empiris, human capital investment memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap employee performance.

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritis dan temuan empiris dari penelitian terdahulu, human capital investment dipandang sebagai faktor strategis yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Investasi pada pengembangan kompetensi, keterampilan, dan kapasitas kerja karyawan memungkinkan individu bekerja lebih efektif, menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik, serta berkontribusi secara optimal terhadap organisasi. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H1: Human Capital Investment berpengaruh positif terhadap Employee Performance.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan kausal antara variabel melalui pengukuran data numerik dan analisis statistik yang sistematis. Explanatory research digunakan untuk menjelaskan pengaruh Human Capital Investment terhadap Employee Performance pada perguruan tinggi swasta. Pendekatan ini dinilai sesuai karena memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis secara empiris berdasarkan data yang diperoleh dari responden (Saunders et al., 2021).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada perguruan tinggi swasta yang berlokasi di Kabupaten Garut, Provinsi Jawa Barat. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada karakteristik perguruan tinggi swasta yang dihadapkan pada keterbatasan sumber daya, tuntutan peningkatan mutu, serta persaingan antar institusi pendidikan tinggi. Dalam kondisi tersebut, investasi pada modal manusia menjadi faktor strategis dalam meningkatkan kinerja dosen dan tenaga kependidikan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari hingga Maret 2026, yang meliputi tahap penyusunan instrumen penelitian, pengumpulan data, pengolahan data, serta analisis hasil penelitian.

Sumber dan Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada dosen dan tenaga kependidikan pada perguruan tinggi swasta di Kabupaten Garut. Data primer digunakan untuk menangkap persepsi responden terkait investasi modal manusia dan kinerja karyawan. Data sekunder diperoleh dari dokumen institusi, laporan internal, serta literatur ilmiah berupa buku dan jurnal penelitian yang relevan dengan topik human capital investment dan employee performance. Penggunaan kedua jenis data ini bertujuan untuk memperkuat validitas dan ketajaman analisis penelitian (Saunders et al., 2021).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen dan tenaga kependidikan yang bekerja pada perguruan tinggi swasta di Kabupaten Garut. Berdasarkan data institusi, jumlah populasi diperkirakan sekitar 150 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan metode simple random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden. Penentuan jumlah sampel mengacu pada rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5 persen, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 109 responden. Jumlah tersebut dinilai telah memenuhi ketentuan minimal untuk analisis PLS-SEM dan mampu merepresentasikan populasi penelitian (Hair et al., 2022).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada responden. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 yang menunjukkan sangat tidak setuju hingga skor 5 yang menunjukkan sangat setuju. Skala Likert digunakan karena mampu mengukur sikap dan persepsi responden secara kuantitatif serta menghasilkan data yang reliabel untuk analisis statistik (Joshi et al., 2020). Pernyataan dalam kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel yang diadaptasi dari penelitian terdahulu yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya.

Instrumen Penelitian

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dari dua variabel penelitian, yaitu Human Capital Investment sebagai variabel independen dan Employee Performance sebagai variabel dependen. Setiap variabel diukur menggunakan indikator reflektif yang menggambarkan persepsi responden terhadap kondisi aktual di lingkungan kerja. Human Capital Investment diukur melalui indikator pelatihan dan pengembangan, peningkatan kompetensi, pengembangan karier, serta dukungan organisasi terhadap pembelajaran. Employee Performance diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja. Penggunaan indikator reflektif

menuntut terpenuhinya validitas dan reliabilitas instrumen sebelum dilakukan pengujian hipotesis (Hair et al., 2022).

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Metode PLS-SEM dipilih karena sesuai untuk penelitian yang bersifat prediktif, mampu menganalisis hubungan antar variabel laten secara simultan, serta tidak mensyaratkan asumsi normalitas data yang ketat. Selain itu, PLS-SEM juga dinilai tepat digunakan pada penelitian dengan ukuran sampel menengah dan model penelitian yang sederhana (Hair et al., 2022).

Tahapan analisis data meliputi evaluasi model pengukuran dan evaluasi model struktural. Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator dalam mengukur konstruk penelitian. Validitas konvergen dinilai melalui nilai outer loading yang harus lebih besar dari 0,70 serta nilai Average Variance Extracted yang harus lebih besar dari 0,50. Reliabilitas konstruk diuji melalui nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha yang masing-masing harus lebih besar dari 0,70 (Henseler et al., 2021).

Setelah model pengukuran dinyatakan memenuhi kriteria, tahap selanjutnya adalah evaluasi model struktural untuk menguji pengaruh Human Capital Investment terhadap Employee Performance. Evaluasi ini dilakukan dengan melihat nilai koefisien jalur atau path coefficient, nilai koefisien determinasi atau R-square, serta pengujian signifikansi melalui prosedur bootstrapping dengan jumlah resampling sebanyak 5.000. Hubungan antar variabel dinyatakan signifikan apabila nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value lebih kecil dari 0,05 pada tingkat signifikansi 5 persen (Sarstedt et al., 2022).

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel digunakan untuk menjelaskan konsep variabel penelitian ke dalam bentuk yang dapat diukur melalui indikator.

1. Human Capital Investment didefinisikan sebagai investasi organisasi dalam pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan melalui pelatihan, pengembangan karier, dan pembelajaran berkelanjutan. Indikator yang digunakan meliputi pelatihan dan pengembangan, peningkatan kompetensi, serta pengembangan karier.
2. Employee Performance didefinisikan sebagai hasil kerja karyawan yang ditunjukkan melalui pencapaian tugas secara efektif dan efisien sesuai dengan standar organisasi. Indikator yang digunakan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Responden Penelitian

Gambaran responden disajikan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik partisipan yang terlibat dalam penelitian ini. Penyajian karakteristik responden bertujuan untuk menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian diperoleh dari responden yang relevan dengan konteks penelitian, yaitu dosen dan tenaga kependidikan pada perguruan tinggi swasta di Kabupaten Garut. Karakteristik responden meliputi jenis pekerjaan, jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, dan masa kerja.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Pekerjaan	Dosen	65	59,6
	Tenaga Kependidikan	44	40,4
Jenis Kelamin	Laki-laki	60	55,0
	Perempuan	49	45,0
Usia	≤ 30 tahun	21	19,3
	31–40 tahun	42	38,5
	41–50 tahun	34	31,2
	> 50 tahun	12	11,0

Pendidikan Terakhir	S1	39	35,8
	S2	48	44,0
	S3	22	20,2
Masa Kerja	< 5 tahun	35	32,1
	5–10 tahun	41	37,6
	> 10 tahun	33	30,3
Total Responden		109	100,0

Berdasarkan Tabel 1, responden penelitian didominasi oleh dosen, yang mencerminkan peran utama kelompok ini dalam menjalankan fungsi akademik perguruan tinggi. Dari sisi jenis kelamin, distribusi responden relatif seimbang antara laki-laki dan perempuan, sehingga data yang diperoleh mencerminkan perspektif karyawan secara proporsional. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang usia produktif 31–40 tahun dan 41–50 tahun, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam lingkungan perguruan tinggi.

Ditinjau dari tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki kualifikasi pendidikan S2 dan S3, yang mencerminkan karakteristik sumber daya manusia di perguruan tinggi yang menuntut kompetensi akademik dan profesional yang tinggi. Sementara itu, berdasarkan masa kerja, responden didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 5–10 tahun dan lebih dari 10 tahun, yang menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman yang memadai untuk menilai kebijakan investasi modal manusia yang diterapkan oleh institusi. Dengan karakteristik responden yang beragam tersebut, data penelitian ini dinilai representatif dan layak digunakan untuk menganalisis pengaruh Human Capital Investment terhadap Employee Performance pada perguruan tinggi swasta di Kabupaten Garut.

Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Tahapan analisis dimulai dengan evaluasi model pengukuran atau outer model yang bertujuan untuk memastikan bahwa indikator-indikator yang digunakan mampu mengukur konstruk penelitian secara valid dan reliabel. Evaluasi outer model dilakukan melalui pengujian convergent validity, discriminant validity, dan reliabilitas konstruk.

Evaluasi Outer Model atau Measurement Model

Penilaian outer model dalam penelitian ini didasarkan pada kriteria convergent validity dan reliabilitas konstruk. Evaluasi ini penting untuk memastikan bahwa setiap indikator memiliki kontribusi yang memadai dalam merefleksikan variabel laten yang diukur, yaitu Human Capital Investment dan Employee Performance.

Convergent Validity

Convergent validity pada model pengukuran dengan indikator reflektif dievaluasi berdasarkan nilai outer loading yang dihasilkan oleh SmartPLS. Suatu indikator dinyatakan memiliki validitas konvergen yang baik apabila nilai outer loading lebih besar dari 0,70, yang menunjukkan bahwa indikator tersebut memiliki korelasi yang kuat dan signifikan dengan konstruk laten yang diukur (Hair et al., 2022).

Tabel 2. Outer Loadings (Measurement Model)

Indikator	Human Capital Investment (X)	Employee Performance (Y)
X1	0,923	
X2	0,946	
X3	0,947	
X4	0,925	
X5	0,944	
Y1		0,894
Y2		0,906
Y3		0,919
Y4		0,919

Y5	0,891
----	-------

Hasil pengujian outer loading menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Human Capital Investment memiliki nilai loading di atas 0,90, dengan kisaran antara 0,923 hingga 0,947. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pelatihan dan pengembangan, peningkatan kompetensi, serta pengembangan karier mampu merefleksikan konstruk Human Capital Investment secara sangat kuat dan konsisten.

Discriminant Validity

Uji discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model penelitian bersifat unik dan mampu membedakan dirinya dari konstruk lain yang ada dalam model. Discriminant validity yang baik menunjukkan bahwa suatu konstruk lebih merepresentasikan indikator-indikatornya sendiri dibandingkan dengan konstruk lainnya. Dalam penelitian ini, pengujian discriminant validity dilakukan menggunakan kriteria Fornell–Larcker, yaitu dengan membandingkan nilai akar kuadrat Average Variance Extracted (AVE) pada diagonal dengan nilai korelasi antar konstruk di luar diagonal (Hair et al., 2022).

Suatu konstruk dinyatakan memiliki discriminant validity yang baik apabila nilai akar kuadrat AVE lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasinya dengan konstruk lain dalam model.

Tabel 3. Nilai Discriminant Validity (Kriteria Fornell–Larcker)

Variabel	Human Capital Investment (X)	Employee Performance (Y)
Human Capital Investment (X)	0,937	
Employee Performance (Y)	0,929	0,906

Berdasarkan hasil pengujian discriminant validity menggunakan kriteria Fornell–Larcker, nilai akar kuadrat AVE pada variabel Human Capital Investment sebesar 0,937, yang lebih besar dibandingkan nilai korelasinya dengan variabel Employee Performance. Selanjutnya, nilai akar kuadrat AVE pada variabel Employee Performance sebesar 0,906, yang juga lebih besar dibandingkan nilai korelasinya dengan variabel Human Capital Investment.

Composite Reliability dan Average Variance Extracted

Evaluasi reliabilitas dan validitas konstruk dalam penelitian ini juga dilakukan melalui pengujian nilai Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan Average Variance Extracted (AVE). Suatu konstruk dinyatakan memiliki reliabilitas yang memadai apabila nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability lebih besar dari 0,70. Selain itu, validitas konvergen yang baik juga ditunjukkan oleh nilai AVE yang melebihi 0,50, yang mengindikasikan bahwa konstruk mampu menjelaskan sebagian besar varians indikator-indikatornya (Hair et al., 2022).

Tabel 4. Nilai Composite Reliability dan AVE

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_c)	Average Variance Extracted (AVE)
Human Capital Investment (X)	0,965	0,973	0,878
Employee Performance (Y)	0,945	0,958	0,821

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability pada kedua konstruk penelitian berada jauh di atas batas minimum 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik dalam mengukur konstruk Human Capital Investment dan Employee Performance. Selain itu, nilai Average Variance Extracted pada masing-masing konstruk juga berada di atas 0,50, yang menandakan bahwa konstruk mampu menjelaskan sebagian besar varians indikator secara memadai.

Koefisien Determinasi (R-square)

Penilaian model struktural diawali dengan melihat nilai koefisien determinasi atau R-square pada variabel dependen. Nilai R-square menunjukkan seberapa besar variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model penelitian.

Tabel 5. Nilai R-square

Variabel Dependen	R-square	Adjusted R-square
Employee Performance (Y)	0,885	0,884

Berdasarkan Tabel 5, nilai R-square pada variabel Employee Performance sebesar 0,885. Nilai ini menunjukkan bahwa Human Capital Investment mampu menjelaskan sebesar 88,5 persen variasi Employee Performance pada perguruan tinggi swasta di Kabupaten Garut, sementara sisanya sebesar 11,5 persen dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Nilai Adjusted R-square sebesar 0,884 menunjukkan bahwa kemampuan penjelasan model tetap stabil meskipun mempertimbangkan jumlah variabel prediktor yang digunakan. Mengacu pada kriteria Chin, nilai R-square di atas 0,67 dikategorikan sebagai model dengan kemampuan penjelasan yang kuat. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model struktural dalam penelitian ini memiliki daya jelaskan yang sangat baik.

Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh Langsung (Parsial)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung Human Capital Investment terhadap Employee Performance. Pengujian signifikansi hubungan antar variabel dilakukan menggunakan prosedur bootstrapping pada SmartPLS dengan tingkat signifikansi sebesar 5 persen. Suatu hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value lebih kecil dari 0,05.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Hubungan Antar Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T-statistik	P-value	Alpha	Kesimpulan
Human Capital Investment → Employee Performance	0,846	0,848	0,056	14,986	0,000	0,05	Berpengaruh Positif dan Signifikan

Berdasarkan Tabel 6, hasil pengujian menunjukkan bahwa Human Capital Investment memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,846 yang bernilai positif, nilai t-statistik sebesar 14,986 yang lebih besar dari nilai t-tabel 1,96, serta nilai p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Human Capital Investment berpengaruh positif terhadap Employee Performance dinyatakan diterima.

Effect Size (f²)

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai effect size untuk hubungan Human Capital Investment terhadap Employee Performance sebagai berikut.

Tabel 7. Effect Size (f²)

Hubungan Antar Variabel	f-square
Human Capital Investment → Employee Performance	0,833

Berdasarkan Tabel 7, nilai effect size (f²) pengaruh Human Capital Investment terhadap Employee Performance sebesar 0,833. Nilai ini berada di atas batas 0,35, sehingga termasuk dalam kategori efek besar. Temuan ini menunjukkan bahwa Human Capital Investment memiliki kontribusi yang sangat kuat terhadap kemampuan prediktif Employee Performance dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Human Capital Investment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance pada perguruan tinggi swasta di Kabupaten Garut. Temuan ini mengindikasikan bahwa investasi organisasi dalam pengembangan modal manusia, seperti pelatihan dan pengembangan, peningkatan kompetensi, serta pengembangan karier, berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara empiris, hasil pengujian model struktural melalui SmartPLS menunjukkan nilai koefisien jalur yang positif dan signifikan, yang menegaskan bahwa peningkatan kualitas investasi pada sumber daya manusia akan diikuti oleh peningkatan kualitas dan produktivitas kerja karyawan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori human capital yang dikemukakan oleh Becker, yang menyatakan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi individu merupakan bentuk modal yang dapat ditingkatkan melalui investasi dan akan memberikan imbal hasil berupa peningkatan produktivitas dan kinerja dalam jangka panjang. Dalam konteks organisasi modern, human capital dipandang sebagai aset strategis yang memiliki kontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi, terutama pada organisasi yang berbasis pengetahuan seperti perguruan tinggi.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan empiris dari penelitian terdahulu. Rahman dan Akhter (2021) menemukan bahwa investasi pada modal manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena pelatihan dan pengembangan kompetensi meningkatkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Xie et al. (2022), yang menunjukkan bahwa organisasi yang secara konsisten berinvestasi dalam pengembangan sumber daya manusia memiliki karyawan dengan tingkat kinerja yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang minim investasi SDM. Penelitian tersebut menegaskan bahwa peningkatan keterampilan dan pengetahuan kerja merupakan mekanisme utama yang menghubungkan human capital investment dengan employee performance.

Selain itu, hasil penelitian ini diperkuat oleh studi Babalola et al. (2024) yang menyatakan bahwa human capital investment berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan melalui penguatan kapasitas kerja dan profesionalisme individu. Studi tersebut menekankan bahwa investasi modal manusia tidak hanya berdampak pada peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga pada peningkatan efisiensi kerja dan kualitas output yang dihasilkan karyawan. Temuan ini relevan dengan hasil penelitian saat ini, yang menunjukkan bahwa Human Capital Investment memiliki kontribusi prediktif yang sangat kuat terhadap Employee Performance.

Tingginya nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar variasi Employee Performance dapat dijelaskan oleh Human Capital Investment. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam konteks perguruan tinggi swasta di Kabupaten Garut, investasi pada pengembangan dosen dan tenaga kependidikan merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja. Kondisi ini sejalan dengan temuan Wang dan Ning (2024) yang menyatakan bahwa pada institusi pendidikan tinggi, kualitas kinerja karyawan sangat bergantung pada kebijakan pengembangan modal manusia, karena layanan pendidikan sangat ditentukan oleh kompetensi dan profesionalisme sumber daya manusianya.

Lebih lanjut, nilai effect size (f^2) yang besar dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Human Capital Investment tidak hanya signifikan secara statistik, tetapi juga memiliki dampak praktis yang substansial terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mendukung hasil penelitian Martins (2021) yang menyimpulkan bahwa investasi modal manusia merupakan determinan utama kinerja organisasi, terutama dalam organisasi yang mengandalkan kualitas manusia sebagai penggerak utama pencapaian tujuan. Dengan demikian, peningkatan alokasi sumber daya untuk pelatihan, pengembangan kompetensi, dan pengembangan karier dapat memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Dalam konteks praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pengelola perguruan tinggi swasta di Kabupaten Garut. Investasi pada modal manusia perlu dipandang sebagai strategi jangka panjang yang berorientasi pada peningkatan kualitas kinerja, bukan sekadar sebagai biaya operasional. Program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan, peningkatan kompetensi profesional, serta penyediaan jalur pengembangan karier yang jelas akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif, produktif, dan bertanggung jawab. Dengan demikian, Human

Capital Investment menjadi kunci utama dalam meningkatkan Employee Performance dan mendukung keberlanjutan serta daya saing perguruan tinggi swasta.

Secara keseluruhan, pembahasan hasil penelitian ini menegaskan bahwa Human Capital Investment merupakan faktor strategis yang memiliki pengaruh kuat terhadap Employee Performance. Temuan ini memperkuat teori dan bukti empiris dalam literatur manajemen sumber daya manusia, sekaligus memberikan kontribusi kontekstual pada penelitian di bidang pendidikan tinggi swasta. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan secara teoretis, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis yang penting bagi pengelolaan sumber daya manusia di perguruan tinggi swasta.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Human Capital Investment terhadap Employee Performance pada perguruan tinggi swasta di Kabupaten Garut. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Squares–Structural Equation Modeling dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS, dapat disimpulkan bahwa Human Capital Investment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance. Temuan ini menunjukkan bahwa investasi organisasi dalam pengembangan modal manusia merupakan faktor strategis yang menentukan tingkat kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Human Capital Investment memiliki kontribusi yang sangat kuat dalam menjelaskan variasi Employee Performance. Tingginya nilai koefisien determinasi mengindikasikan bahwa sebagian besar kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh sejauh mana organisasi berinvestasi pada pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan. Temuan ini mempertegas bahwa dalam konteks perguruan tinggi swasta, kualitas sumber daya manusia merupakan penentu utama keberhasilan organisasi dalam menjalankan fungsi pendidikan, penelitian, dan layanan akademik. Selain signifikan secara statistik, pengaruh Human Capital Investment juga terbukti memiliki dampak praktis yang besar, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai effect size yang tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa perubahan kebijakan atau praktik investasi modal manusia akan memberikan dampak nyata terhadap peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Dengan kata lain, Human Capital Investment bukan sekadar faktor pendukung, melainkan merupakan motor utama yang mendorong kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Secara teoretis, hasil penelitian ini mendukung teori human capital yang memandang sumber daya manusia sebagai aset strategis organisasi. Investasi pada pelatihan, peningkatan kompetensi, dan pengembangan karier terbukti mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Secara empiris, penelitian ini memperkuat temuan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa Human Capital Investment berperan penting dalam meningkatkan Employee Performance, khususnya pada organisasi berbasis pengetahuan seperti perguruan tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan Employee Performance pada perguruan tinggi swasta di Kabupaten Garut sangat bergantung pada kualitas dan keberlanjutan investasi organisasi dalam pengembangan modal manusia. Perguruan tinggi yang mampu merancang dan mengimplementasikan strategi Human Capital Investment secara efektif akan memiliki karyawan yang lebih kompeten, produktif, dan berdaya saing tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian, perguruan tinggi swasta di Kabupaten Garut disarankan untuk menempatkan Human Capital Investment sebagai prioritas utama dalam kebijakan pengelolaan sumber daya manusia. Investasi pada pelatihan dan pengembangan perlu dirancang secara terencana, berkelanjutan, dan selaras dengan kebutuhan institusi serta tuntutan perkembangan pendidikan tinggi. Program pelatihan sebaiknya tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga diarahkan pada peningkatan kompetensi profesional, pedagogik, dan digital yang relevan dengan perubahan lingkungan pendidikan. Selain itu, pengelola perguruan tinggi perlu menyediakan jalur pengembangan karier yang jelas dan transparan bagi dosen dan tenaga kependidikan. Kejelasan arah pengembangan karier akan meningkatkan motivasi kerja, komitmen, serta rasa memiliki karyawan terhadap institusi. Dukungan organisasi terhadap pembelajaran berkelanjutan, seperti fasilitasi studi lanjut, sertifikasi profesional, dan pengembangan keahlian spesifik, juga perlu diperkuat agar karyawan mampu beradaptasi dengan tuntutan kerja yang semakin kompleks.

Perguruan tinggi juga disarankan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas program Human Capital Investment. Evaluasi ini penting untuk memastikan bahwa investasi yang dilakukan benar-benar memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, sumber daya yang dialokasikan untuk pengembangan SDM dapat dimanfaatkan secara optimal dan berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan institusi. Secara teoretis, penelitian ini membuka peluang bagi pengembangan model penelitian yang lebih komprehensif dengan memasukkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi Employee Performance, seperti employee engagement, kepemimpinan, budaya organisasi, atau psychological safety. Penelitian selanjutnya dapat menguji peran variabel-variabel tersebut sebagai mediator atau moderator untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai mekanisme peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan objek penelitian, baik pada jenis institusi pendidikan lain maupun pada sektor organisasi yang berbeda. Pendekatan longitudinal juga dapat digunakan untuk melihat dampak jangka panjang Human Capital Investment terhadap kinerja karyawan, sehingga diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai efektivitas investasi modal manusia dalam jangka waktu tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

- Babalola, M. T., Stouten, J., & Euwema, M. (2024). Human capital investment and employee performance: The role of skill development and organizational support. *Human Resource Management Journal*, 34(1), 85–101. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12501>
- Becker, G. S. (2020). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). University of Chicago Press.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). Testing measurement invariance of composites using partial least squares. *International Marketing Review*, 38(3), 593–620. <https://doi.org/10.1108/IMR-09-2019-0245>
- Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., & Pal, D. K. (2020). Likert scale: Explored and explained. *British Journal of Applied Science & Technology*, 7(4), 396–403. <https://doi.org/10.9734/BJAST/2015/14975>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet, H. C. W., & Van der Beek, A. J. (2021). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review update. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(2), e71–e83. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002070>
- Martins, E. (2021). Human capital investment and organizational performance: A systematic literature review. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(18), 3891–3925. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1765983>
- Rahman, M. M., & Akhter, S. (2021). Investing in human capital and employee performance: Evidence from developing economies. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(3), 739–748. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no3.0739>
- Sarstedt, M., Hair, J. F., Pick, M., Liengaard, B. D., Radomir, L., & Ringle, C. M. (2022). Progress in partial least squares structural equation modeling use in marketing research in the last decade. *Psychology & Marketing*, 39(5), 1035–1064. <https://doi.org/10.1002/mar.21640>
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2021). *Research methods for business students* (8th ed.). Pearson Education.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wang, Y., & Ning, L. (2024). Human capital development and employee performance in higher education institutions. *Studies in Higher Education*, 49(2), 312–326. <https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2249814>
- Xie, J., Wu, Y., & Li, Q. (2022). Human capital investment and employee performance: Evidence from education and service sectors. *Sustainability*, 14(11), 6573. <https://doi.org/10.3390/su14116573>