

## INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis lebih lanjut hubungan antara variabel-variabel praktek MSDM (pengembangan, seleksi, insentif, pemberdayaan), modal manusia (nilai dan keunikan) dan modal sosial (sisi relasional) sebagai variabel mediasi, dan performa inovatif pada perusahaan PT. Pupuk Kalimantan Timur. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan tipe *purposive sampling*. Data dari 72 responden ini diperoleh melalui penyebaran kuisioner. Dalam pengolahan data, peneliti menggunakan metode analisis SEM (*Structural Equation Modelling*) dengan software SmartPLS versi 3.2.6. Dari sembilan hipotesis yang ada, terdapat empat hipotesis yang terdukung yaitu keunikan dari modal manusia berpengaruh positif dengan performa inovatif. Praktek MSDM, seperti proses seleksi berdasarkan potensi pekerja untuk belajar, berpengaruh positif dengan nilai dan keunikan dalam modal manusia. Praktek MSDM, seperti penggunaan kompensasi dan insentif, berpengaruh positif dengan nilai dan keunikan dalam modal manusia. Praktek MSDM, seperti penggunaan kompensasi dan insentif, berpengaruh positif dengan modal sosial.

Kata kunci: praktek MSDM, modal manusia, modal sosial, performa inovatif

## ABSTRACT

*The purpose of this research is to test and analyze the relationship between HRM practices (development, selection, incentives, empowerment) and innovative performance, and human capital (value and uniqueness) and social capital (relational side) as mediating role at PT Pupuk Kalimantan Timur. This research is a quantitative research by using non-probability sampling technique with purposive sampling. The data were collected using distribution quistionaires from 71 respondent. The hypothesis were tested using SEM (Structural Equation Modelling) analysis method with software SmartPLS v3.2.6. The result support four of nine hypothesis. The uniqueness of human capital positively influences with innovative performance. HRM practices, such as the selection process based on potential workers to learn, are positively related to value and uniqueness in human capital. HRM practices, such as the use of compensation and incentives, are positively related to value and uniqueness in human capital. HRM practices, such as the use of compensation and incentives, are positively related to social capital.*

Keywords: *HRM practices, human capital, social capital, innovative performance*