

**PENGARUH *HUMAN CAPITAL*, *SOCIAL CAPITAL* DAN  
*ORGANISASIONAL CAPITAL* TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI BANK BRI CABANG BULUKUMBA**

**TESIS**

Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



**Diajukan oleh :**

**RESKI AYU AMALIA**

**NIM : 2018MM21932**

**PROGRAM PASCA SARJANA  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI  
NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2021**

**PENGESAHAN TESIS**

**PENGARUH HUMAN CAPITAL, SOCIAL CAPITAL DAN ORGANIZATION  
CAPITAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
BANK BRI CABANG BULUKUMBA**

Oleh :

**RESKI AYU AMALIA  
2018.MM.2.1932**

Telah dipertahankan di depan penguji  
pada tanggal 21 Maret 2021  
Dinyatakan telah memenuhi syarat

**Menyetujui :**

**Komisi Pembimbing**

**Ketua,**

**Anggota,**

**Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si.**

**Dr. Syafruddin Kitta, S.T., M.Si.**

**Mengetahui :**

**Direktur Program Pascasarjana,**

**Ketua Program Studi  
Magister Manajemen,**

**Dr. Maryadi, S.E., M.M.**

**Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.**

**HALAMAN IDENTITAS**  
**MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

**JUDUL TESIS :**

***PENGARUH HUMAN CAPITAL, SOCIAL CAPITAL DAN ORGANISASIONAL CAPITAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK BRI CABANG BULUKUMBA.***

Nama Mahasiswa : Reski Ayu Amalia .  
NIM : 2018MM21932  
Program Studi : Magister Manajemen  
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

**KOMISI PEMBIMBING:**

Ketua : Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si.  
Anggota : Dr. Syafruddin Kitta, S.T., M.Si.

**TIM DOSEN PENGUJI :**

Dosen Penguji 1 : Dr. Maryadi, S.E., M.M.  
Dosen Penguji 2 : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.  
Tanggal Ujian : 21 Maret 2021  
SK Penguji Nomor : 163/SK/PPS/STIE-NI/XI/2020

## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini diabatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 10 Maret 2021



**Reski Ayu Amalia**

**2018MM21932**

# Motto

*“Jangan menuntut Tuhanmu karena tertundanya keinginanmu, tapi menuntut dirimu karena menunda Doa mu kepada Allah .”*

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Segala puji bagi Allah, Sang Maha Pencipta dan Pengatur Alam Semesta, berkat Ridho Nya, penulis akhirnya mampu menyelesaikan tesis ini sebagai salah satu persyaratan dalam menamatkan pendidikan Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia yang berjudul **“Pengaruh *human capital* dan *social capital* dan *organizational capital* terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Cabang Bulukumba”**.

Dalam menyusun tesis ini, Penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih terdapat berbagai kekurangan dan kesalahan, karena itu dengan senang hati penulis mengharapkan saran dan masukan dari berbagai pihak. Tidak sedikit kesulitan dan hambatan penulis alami, namun berkat dukungan, dorongan dan semangat dari orang terdekat, sehingga penulis mampu menyelesaikannya. Oleh karena itu, Sebagai tanda penghargaan penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak **Dr. Maryadi, S.E., M.M.** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia
2. Ibu **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si, Ak., CA** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia.
3. Bapak **Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E.,M.Si** selaku Ketua Komisi Pembimbing, dan Bapak **Dr. Syafruddin Kitta, S.T.,M.Si** selaku anggota Komisi Pembimbing, terima kasih atas ilmu, waktu, dan dedikasi yang diberikan tanpa pamrih selama membimbing penulis mulai proposal

penelitian hingga tesis. Tanpa bantuan pembimbing, tesis ini tidak akan selesai sesuai dengan yang diharapkan.

4. Bapak **Dr. Maryadi, S.E., M.M.** dan **Dr. Muhammad Idris SE.,M.M** penguji saya, atas bimbingannya selama perbaikan tesis ini.
5. Seluruh dosen dan staff Pascasarjana STIE Nobel Indonesia yang telah mendidik, mengarahkan, dan membantu penulis selama ini.
6. Ayahanda tercinta **A.M. Makkoaseng** dan Ibunda yang terkasih **Megawati H.Ali** yang tiada henti-hentinya memberikan *support*, menasehati, mendidik dan mendoakan penulis.
7. Saudaraku **Kurniawan Manguleta** dan **Ahmad F Manguleta** keluargaku yang banyak mendukung dan mendoakan dalam penulisan.
8. Orang special **Tubagus Arif J** yang telah menjadi penyemangat penulis dan memberi penulis banyak cinta dan kasih.
9. Atasan saya yang luar biasa **Bpk. Muh Ramdhan Djafar** terima kasih atas *support*, arahan dan bantuan kepada penulis selama ini.
10. Teman teman Keluarga besar PT Bank BRI Cabang Bulukumba sekaligus telah menjadi responden dalam penelitian yang telah sangat membantu atas terselesaikannya tesis ini, terima kasih.
11. Rekan-rekan Mahasiswa Pasca Sarjana Angkatan 2018 STIE NOBEL dan Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu namanya yang kompak dalam memberikan dukungan dan membagi pengetahuannya kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.

12. Sahabat-sahabatku tersayang **Rury, Ika, Iyar, Yuyunk, Wiwi** terimakasih selalu ada untuk peneliti.
13. Keluarga besar kelas XI-M yang telah menjadi teman dan seperti keluarga bagi peneliti terimakasih untuk motivasinya.
14. Semua pihak yang telah membantu penulis hingga penelitian ini bisa terselesaikan. Di manapun kalian berada, semoga Tuhan mengganjar kebaikan kalian.

Akhirnya, penulis berharap semoga tesis ini dapat berguna dan menjadi inspirasi bagi pembaca sekalian.

Makassar, 10 Maret 2021

Penulis,



## ABSTRAK

**Reski Ayu Amalia. 2021.** Pengaruh *Human Capital*, *Social Capital*, dan *Organizational Capital* Studi terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Cabang Bulukumba, dibimbing oleh Saban Echdar dan Syafruddin Kitta.

Penelitian ini bertujuan untuk Pengaruh *Human Capital*, *Social Capital* dan *Organizational Capital* Studi terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Cabang Bulukumba.

Penelitian ini dilaksanakan pada Bank BRI Cabang Bulukumba dengan mengambil 60 Karyawan sebagai sampel penelitian.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial terbukti jika Pengaruh *Human Capital*, *Social Capital*, dan *Organizational Capital* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Cabang Bulukumba. Penelitian ini juga membuktikan secara simultan Pengaruh *Human Capital*, *Social Capital* dan *Organizational Capital* berpengaruh Kinerja Karyawan di Bank BRI Cabang Bulukumba. penelitian ini menghasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 84,0% yang menunjukkan bahwa model penelitian ini dapat menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi sebesar 84,0% variabel penelitian ini dan sebesar 16,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** *Human Capital*, *Social Capital*, *Organizational Capital*, *Kinerja Karyawan*



## **ABSTRACT**

**Reski Ayu Amalia. 2021.** *The Effect of Human Capital, Social Capital, and Organizational Capital Studies on Employee Performance at Bank BRI Bulukumba Branch, supervised by Saban Echdar and Syafruddin Kitta.*

*This study aims to study the influence of human capital, social capital and organizational capital on employee performance at the Bulukumba branch of BRI Bank.*

*This study was conducted at the Bulukumba Branch of BRI Bank by taking 60 employees as the research sample.*

*The results of this study prove that it is partially proven that the influence of Human Capital, Social Capital, and Organizational Capital has an effect on Employee Performance at Bank BRI Bulukumba Branch. This research also proves that simultaneously the effect of Human Capital, Social Capital and Organizational Capital influences Employee Performance at Bank BRI Bulukumba Branch. This study produces a coefficient of determination of 84.0% which indicates that this research model can explain that employee performance is influenced by 84.0% of this research variable and 16.0% is influenced by other variables not examined in this study.*

**Keywords:** *Human Capital, Social Capital, Organizational Capital, Employee Performance*



## DAFTAR ISI

<b>Halaman Judul</b> .....	<b>i</b>
<b>Halaman Pengesahan</b> .....	<b>ii</b>
<b>Halaman Identitas</b> .....	<b>iii</b>
<b>Pernyataan Keaslian Tesis</b> .....	<b>iv</b>
<b>Abstrak</b> .....	<b>v</b>
<i>Abstract</i> .....	<b>vi</b>
<b>Kata Pengantar</b> .....	<b>vii</b>
<b>Daftar Isi</b> .....	<b>viii</b>
<b>Daftar Tabel</b> .....	<b>ix</b>
<b>Daftar Gambar</b> .....	<b>x</b>
<b>Daftar Lampiran</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
2.1 Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Landasan Teori.....	9
2.2.1 <i>Human Capital</i> .....	10
2.2.2 <i>Social Capital</i> .....	18
2.2.3 <i>Organizational Capital</i> .....	30
2.2.4 Kinerja Karyawan.....	46
<b>BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS</b> .....	<b>52</b>
3.1 Kerangka Konseptual.....	53
3.2 Hipotesis.....	54
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	55
<b>BAB IV METODE PENELITIAN</b> .....	<b>57</b>
4.1 Pendekatan Penelitian.....	57

4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	57
4.3 Populasi dan Sampel.....	57
4.4 Jenis dan Sumber Data.....	58
4.5 Teknik Pengumpulan Data.....	59
4.6 Uji Instrumen Penelitian.....	60
4.7 Uji Asumsi Klasik.....	62
4.8 Teknik Analisis Data.....	64
4.9 Uji Hipotesis (Uji T, F, & R <sup>2</sup> ).....	65
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>68</b>
5.1 Hasil Penelitian.....	68
5.1.1. Deskripsi Obyek Penelitian.....	69
5.1.2. Deskripsi Responden.....	73
5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	77
5.1.4. Uji Instrumen Penelitian.....	79
5.1.5. Uji Asumsi Klasik.....	82
5.1.6. Analisis Regresi Berganda.....	85
5.1.7. Uji Hipotesis.....	87
5.2 Pembahasan Penelitian.....	90
5.2.1. Pengaruh X1, X2, & X3 Secara Parsial.....	90
5.2.2. Pengaruh X1, X2, & X3, Secara Simultan.....	92
5.2.3. Variabel yang Dominan Berpengaruh.....	95
<b>BAB VI HASIL SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>98</b>
6.1 Kesimpulan.....	98
6.2 Saran.....	98
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>100</b>

## DAFTAR TABEL

4.1. Definisi Operasional Variabel.....	54
5.1. Jenis Kelamin Responden.....	72
5.2. Pendidikan Terakhir Responden.....	73
5.3. Tanggapan Responden ( <i>Human Capital</i> ).....	73
5.4. Tanggapan Responden ( <i>Social Capital</i> ).....	74
5.5. Tanggapan Responden ( <i>Organizational Capital</i> ).....	75
5.6. Tanggapan Responden (Kinerja Karyawan).....	75
5.7. Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	76
5.8. Hasil Uji Validitas.....	78
5.9. Hasil Uji Reliabilitas.....	80
5.10. Hasil Uji Multikolinieritas.....	82
5.11. Hasil Uji Autokorelasi.....	84
5.12. Hasil Analisis Regresi linier Berganda.....	85
5.13. Hasil Uji Parsial.....	86
5.14. Hasil Uji Simultan.....	87
5.15. Uji Koefisien Determinasi.....	88

## DAFTAR GAMBAR

2.1. Komponen <i>Human Capital</i> .....	12
2.2. Proses Database.....	32
3.1. Kerangka Konseptual.....	52
5.1. Struktur Organisasi.....	71
5.2. P-Plot Regression.....	81
5.3. Scatterplot.....	83

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 Rekap Data Responden

Lampiran 4 Hasil Pengolahan Data Penelitian

1. Tabulasi Data Penelitian
2. Rekap Data Tanggapan Responden
3. Validitas *Human Capital*
4. Validitas *Social Capital*
5. Validitas *Organizational Capital*
6. Validitas Kinerja Karyawan
7. Reliabilitas *Human Capital*
8. Reliabilitas *Social Capital*
9. Reliabilitas *Organizational Capital*
10. Reliabilitas Kinerja Karyawan
11. Uji Normalitas
12. Analisis Regresi Berganda
13. *Annova*
14. Koefisien Determinasi

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Manusia merupakan makhluk sosial, maka untuk memenuhi kebutuhannya, kita memerlukan manusia-manusia lain dalam proses pemenuhan kebutuhan, sehingga untuk mewadahi setiap kebutuhan dari beberapa orang itu diperlukan suatu organisasi. Organisasi itu perlu adanya manusia, karena manusia adalah pendukung utama dari setiap organisasi.

Setiap organisasi mempunyai beberapa tahapan perkembangan yang berbeda sehingga hanya organisasi yang tangguh dan cepat tanggap terhadap perubahan lingkungan, teknologi dan ilmu pengetahuan yang akan terus bertahan. Seperti halnya Pemerintah Kota Makassar yang berusaha terus maju, berkembang dan selalu tanggap terhadap perubahan zaman dengan meningkatkan penyelenggaraan tata pemerintahan kota yang baik melalui berbagai kebijakan, strategi dan aktivitas berkualitas bagi masyarakat (Liliweri, 2014: 47-48).

Keberhasilan suatu organisasi itu sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan atau pegawainya. Setiap perusahaan atau organisasi yang mencari pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi bagi suatu organisasi, itu tidaklah mudah karena dibutuhkan banyak sekali faktor yang perlu dikontribusikan oleh pegawai pada organisasi tersebut.

Seseorang yang bergabung dalam suatu organisasi pada sebuah perusahaan



itu dituntut adanya komitmen dalam dirinya, yaitu mencakup keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja sebagai derajat kemauan untuk menyatukan dirinya dengan pekerjaan, menginvestasikan waktu, kemampuan dan energinya untuk pekerjaan dan menganggap pekerjaannya sebagai bagian utama dari kehidupannya.

Menurut Mangkuprawira (2009: 1) setiap perusahaan atau kantor pasti menggunakan beragam modal, baik itu berbentuk modal finansial, teknologi, dan modal manusia (sumber daya manusia). Modal-modal tersebut tidak menjamin suatu kantor akan meraih keuntungan maksimum. Oleh karena itu masih dibutuhkan bentuk modal lainnya yakni *human capital*, *social capital* dan *organizational capital*. Bentuk modal ini bukan saja berfungsi sebagai aset kantor tetapi juga sebagai instrumen sekaligus tujuan dalam pengembangan kantor.

Nurul Paik (2005) mengemukakan Konsep tentang modal manusia dalam penyajian hasil penelitian sebagai berikut. (*human capital*) merupakan penunjang pertumbuhan ekonomi (*economic growth*), telah ada sejak jaman Adam Smith (1776), *Heinrich Von Thunen* (1875) dan para teoritis klasik lainnya sebelum abad ke-19 yang menekankan pentingnya investasi keterampilan manusia. Schultz (1961) dan Devinson (1962) kemudian memperlihatkan bahwa pembangunan sektor pendidikan dengan sumber daya manusia sebagai fokus intinya telah memberikan kontribusi langsung terhadap pertumbuhan ekonomi suatu negara, melalui peningkatan keterampilan dan kemampuan produksi dari tenaga kerja. Penemuan dan cara pandang ini telah mendorong ketertarikan sejumlah ahli untuk meneliti mengenai nilai ekonomi dari pendidikan.

Faktor selanjutnya *Social capital* merupakan keahlian hubungan antara

karyawan dan manajer di setiap level organisasi. *Social capital* dapat juga merupakan satu set hubungan peran dalam jaringan kerja sosial dalam organisasi. *Social capital* merupakan hubungan sosial institusi, nilai dan sikap interaksi diantara para karyawan yang memiliki kontribusi pada pengembangan ekonomi dan sosial dalam perusahaan.

*Organizational capital* mencakup setiap elemen struktur organisasi yang memfasilitasi kemampuan karyawan untuk menciptakan kekayaan bagi perusahaan dan *stakeholder*. Efektivitas proses ini sangat penting karena melibatkan prosedur internal yang memungkinkan untuk integrasi pengetahuan dan berbagi kemampuan, yang menghasilkan penciptaan kekayaan bagi organisasi.

Dalam tulisan sutrisno (2016:4) Werther dan Davis juga mengemukakan bahwa Sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagaimana di kemukakan pada dimensi pokok sisi Sumber Daya Manusia adalah kontribusinya terhadap organisasi. Sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusinya terhadapnya yang pada gilirannya akan menemukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Mangkuprawira (2009: 2) mengatakan bahwa semakin meningkatnya kinerja pegawai diharapkan akan semakin terbentuknya rasa kebersamaan, kesetiakawanan, dan sekaligus tanggung jawab akan kemajuan bersama, karena itu setiap Bank seharusnya terdorong untuk membangun dirinya sebagai organisasi belajar, yakni suatu perusahaan di mana para anggota dari suatu perusahaan secara terus menerus memperluas kemampuannya untuk berkeinginan

belajar dan mengembangkan potensi dirinya. Dalam hal ini Bank memegang peranan penting dalam mengembangkan modal sosial di kantornya.

Selain itu, juga terdapat *research gap* antara penelitian Kuryanto dan Syafruddin (2008) dengan Ulum (2008). Kuryanto dan Syafruddin menyatakan bahwa tidak ada pengaruh positif *human capital*, *social capital* dan *organizational capital* suatu organisasi dengan kinerjanya, sedangkan Ulum menyatakan bahwa *human capital*, *social capital* dan *organizational capital* mempengaruhi secara positif kinerja organisasi. Perbedaan kedua hasil penelitian tersebut juga menjadi faktor pendorong dilakukannya penelitian tentang pengaruh *human capital*, *social capital*, dan *organizational capital* terhadap kinerja pegawai di salah satu organisasi sektor publik, yaitu Badan Ketahanan Pangan Provinsi Sumatera Barat. Hasil penelitian terdahulu menggambarkan hubungan antara *social capital* dan *organizational capital* pada industri jasa lebih rendah jika dibandingkan dengan industri non-jasa. Hasil penelitian yang dilakukan Bontis et al. (2010) menunjukkan hubungan yang positif dan relatif signifikan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rahim (2014) menyatakan bahwa *social capital* dan *organizational capital* tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Pelindo.

Seperti yang kita ketahui organisasi pemerintah tidak dituntut untuk memiliki keunggulan bersaing, kinerja individu akan mempengaruhi kinerja organisasi, namun kerugian organisasi tidak akan memberikan pengaruh signifikan terhadap karyawan. Oleh karena itu sebagai bentuk dedikasi kepada pemerintahan dan loyalitas kerja sudah seharusnya pegawai menyadari bahwa

asset tak kasat mata dan kualitas mereka sebagai sumberdaya manusia yang berkerja di pemerintahan akan membawa dampak signifikan terhadap daerah maupun negara. Dalam rangka penerapan *human capital*, *relational capital*, dan *organizational capital* organisasi, pegawai merupakan faktor penting didalamnya karena bagaimana mereka memberdayakan modal tersebut akan berpengaruh pada kinerja dan produktifitas organisasi, tak terkecuali organisasi sektor jasa seperti Bank.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* tersebut maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh *human capital* dan *social capital* dan *organizational capital* terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Cabang Bulukumba.**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat di rumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *human capital*, *social capital*, dan *organisasional capital* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI cabang Bulukumba?
2. Apakah *human capital*, *social capital*, dan *organisasional capital* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI cabang Bulukumba?
3. Variabel manakah diantara *human capital*, *social capital*, dan

*organisasional capital* yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI cabang Bulukumba?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *human capital*, *social capital*, dan *organisasional capital* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI cabang Bulukumba.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *human capital*, *social capital*, dan *organisasional capital* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI cabang Bulukumba.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel dominan antara *human capital*, *social capital*, dan *organisasional capital* yang terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI cabang Bulukumba.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini antara lain :

1. Manfaat psikis.
  - a. Bagi pimpinan Bank BRI Cabang Bulukumba dapat dijadikan sebagai acuan dan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Bagi karyawan Bank BRI Cabang Bulukumba, dapat dijadikan sebagai bahan informasi untuk memahami tingkat kepuasan pelanggan dan meningkatkan kinerja dimasa mendatang.
- c. Bagi peneliti lainnya, dapat dijadikan sebagai bahan refrensi dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh pemberian kompensasi dan peningkatan kinerja karyawan guna kepuasan pelanggan.

2. Manfaat ilmiah.

Sebagai salah satu pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia juga dapat menjadi perbandingan atau referensi bagi pembaca dan peneliti selanjutnya.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Penelitian Terdahulu**

Berikut ini akan disajikan mengenai penelitian-penelitian yang menjadi acuan dalam melakukan penelitian:

1. Devi Yani (2016) Pengaruh *human capital* dan intesif terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Rumah sakit seKota Bandar Lampung). Rumah sakit Bandar Lampung dalam pengelolaan, penyediaan, dan pengembangan sumber daya kesehatan pada rumah sakit saat ini masih menghadapi berbagai tantangan, mulai dari distribusi dan keahlian yang tidak merata, rendahnya tingkat kinerja atau produktifitas serta masalah manajemen kesehatan lainnya. Dimana sebagian besar masyarakat merasa tidak puas dengan pelayanan petugas, saran dan fasilitas, serta prosedur dalam pelayanan pada Rumah sakit Bandar Lampung (Tribun Lampung, 2013) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat adalah system pemberian penghargaan (insentif).
2. yaitu Astuti (2012) meneliti tentang pengaruh *relational capital*, *structural capital* dan *motivation* terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Angkasa Pura I (Kokapura Avia). Dibuktikan dari hasil penelitiannya bahwa

*relational capital*, *structural capital* dan *motivation* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Ramanda dan Muchtar (2013) yang berjudul pengaruh *human capital*, *relational capital* dan *organizational capital* terhadap kinerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini menemukan bahwa *human capital*, *relational capital* dan *organizational capital* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
4. Cendani dan Tjahjaningsih (2015) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh *employee engagement* dan *organizational capital* terhadap kinerja karyawan pada Bank Jateng Kantor Organisasi Sektor Publik. Penelitian ini menyatakan variabel *employee engagement* dan *organizational capital* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
5. Prasetya dkk. (2016) yaitu pengaruh *human capital*, *social capital* dan *organizational capital* terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VIII Surabaya. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *human capital*, *social capital* dan *organizational capital* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Azzahra (2017) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh *human capital*, *organizational capital* dan *social capital* terhadap kinerja karyawan pada Koperasi di Tangerang Selatan. Hasil penelitian menemukan bahwa *human capital*, *organizational capital* dan *social capital* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **2.2. Landasan Teori**



### **2.2.1. *Human Capital***

*Human capital* management adalah sebuah proses creating value (Ingham, 2017). Orang-orang sebagai factor kunci untuk keberlangsungan hidup setiap organisasi (Hall, 2018).

Dalam proses Manajemen *human capital* dibutuhkan strategi yaitu, sebuah pendekatan bagaimana mengukur dan mengelola aspek-aspek kunci tenaga kerja (Huselid et.all, 1961). Selanjutnya strategi tersebut diperuntukan dalam rangka mengetahui dampak kekuatan pengaruh lini bawah, atas keberhasilan tenaga kerja yang menghasilkan satu keuntungan strategis kompetitif yang sulit ditiru. Lebih lanjut, *human capital* adalah kombinasi dari keterampilan, *human capital*, keterlibatan dan komitmen tenaga kerja (Jac Fitz-enZ, 2019).

Modal manusia adalah komponen yang sangat penting di dalam organisasi. Manusia dengan segala kemampuannya bila dikerahkan keseluruhannya akan menghasilkan kinerja yang luar biasa. Ada enam komponen dari modal manusia, yakni: (1) Modal intelektual; (2) Modal emosional; (3) Modal sosial; (4) Modal ketabahan, (5) Modal moral; dan (6) Modal kesehatan (Echdar, 2020). *Human capital* management muncul akibat dari pergeseran peran sumber daya manusia dalam organisasi dari sebagai beban menjadi asset atau modal (Jac Fitz-enZ, 2019). Memandang manusia atau SDM sebagai beban perusahaan sudah tidak relevan dengan perkembangan zaman, sebab manusia adalah asset yang sangat strategis, seiring dengan tumbuhnya kesadaran bahwa knowledge capital yang di dalamnya termasuk *human capital* dan structural capital akan semakin menentukan daya saing perusahaan (Gaol J L, 2014).

*Human capital* management berkaitan dengan nilai tambah orang yang diberikan kepada organisasi. Chatzkel (2014) mengatakan bahwa ‘’modal manusia itu merupakan pembeda sebuah organisasi untuk keunggulan kompetitif’’ modal manusia merupakan elemen penting dari asset tidak berwujud pada organisasi, ditambahkan oleh Scarbrough dan elias (2013) yang mengatakan bahwa konsep modal manusia sangat berguna dan dipandang sebagai sebuah konsep bridging.

Dalam membangun sebuah sistem, strategi *human capital* setidaknya ada tiga komponen yang paling penting yaitu efektivitas tim eksekutif, pemimpin yang memberikan hasil dan keunggulan merupakan posisi kunci yang tidak dapat ditawar-tawar.(Hall, 2018).

### **1. Konsep *Human Capital***

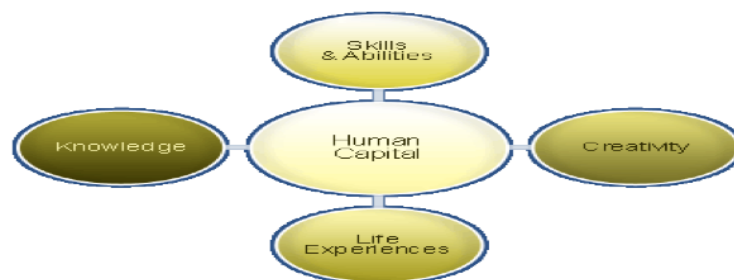
*Human capital* adalah nilai ekonomi dari sumber daya manusia yang terkait dengan pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya, sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan organisasi, (Schermerhorn, 2015:33). Dalam hal ini *human capital* merupakan investasi jangka panjang pada pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

Stewart (1998:45) dalam Swarjuwono dan Kadir (2013:19) mengatakan bahwa ‘’*human capital* mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang- orang yang ada di dalam perusahaan dan akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh SDM nya’’.

menurut Becker (1993) manusia dalam hal ini SDM bukan sekedar sumber daya semata namun merupakan modal (*capital*) yang menghasilkan pengembalian (*return*), dan setiap pengeluaran yang dilakukan dalam rangka mengembangkan kualitas dan kuantitas, merupakan kegiatan investasi.

Berbagai definisi mengenai *human capital* terus mengalami perkembangan yang sangat pesat. Schermerhorn (2015:33) *Human capital* adalah nilai ekonomi dari sumber daya manusia yang terkait dengan pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya, sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan organisasi,.

Sedangkan menurut *human capital development experts.inc*, *human capital* merupakan kombinasi nilai dari keahlian, pengetahuan, kreativitas, kemampuan, dan pengalaman untuk lingkungan kerja sebuah organisasi. Peningkatan *human capital* ini dapat dilakukan dengan pelatihan berbasis pengetahuan yang berkelanjutan dan merumuskan pengembangan strategi setiap individu sebagai kontribusi untuk perusahaan. Dari definisi tersebut komponen *human capital* dapat di gambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1** komponen *human capital* Source : Philip Habecker

1. *Skills and Abilities* (keterampilan dan kemampuan)

Skills adalah tingkatan keahlian setiap individu dalam menjalankan

tugas yang diberikan dengan baik. Misalnya standar perilaku para karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien. Abilities merupakan keahlian umum yang dimiliki individu. Sedangkan Noe et al (2000:119) mendefinisikan ‘abilities adalah kemampuan kognitif yang dibutuhkan untuk menjalankan sebuah fungsi kerja’.

## 2. Inovasi

Inovasi adalah suatu penemuan baru yang berbeda dari yang sudah ada atau yang sudah dikenal sebelumnya. Sedangkan Menurut Stephen Robbins (1994) Mendefinisikan ‘inovasi sebagai suatu gagasan baru yang diterapkan untuk memprakarsai atau memperbaiki suatu produk atau proses dan jasa’. Sedangkan Everett M. Rogers (1983) Mendefinisikan bahwa ‘inovasi adalah suatu ide, gagasan, praktek atau objek/benda yang disadari dan diterima sebagai suatu hal yang baru oleh seseorang atau kelompok untuk diadopsi’.

## 3. *Life experience* (pengalaman hidup)

Pengalaman diartikan sebagai sesuatu yang pernah dialami (dijalani, dirasakan, ditanggung) KBBI (2005). Daehler & Bukatko (1985) dalam Syah (2013) Pengalaman dapat diartikan juga sebagai *memory episodic*, yaitu memori yang menerima dan menyimpan peristiwa yang terjadi atau dialami individu pada waktu dan tempat tertentu, yang berfungsi sebagai referensi otobiografi. Sedangkan ketika berbicara pengalaman dalam hal pekerjaan adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan

tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan (manulang, 1984).

Trijoko (1980) mengemukakan bahwa ‘‘pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu’’

### 3. *Knowledge* (pengetahuan)

Menurut Bloom dan Skinner dalam Notoatmodjo (2013) Pengetahuan adalah kemampuan seseorang untuk mengungkapkan kembali apa yang diketahuinya dalam bentuk bukti jawaban baik lisan atau tulisan, bukti atau tulisan tersebut merupakan suatu reaksi dari suatu stimulasi yang berupa pertanyaan baik lisan atau tulisan. Secara umum diartikan sebagai kemampuan Manusia yang dihasilkan dari informasi yang ditafsirkan, pemahaman yang bertumbuh dari kombinasi data, informasi, pengalaman, dan interpretasi individu.

Dalam konteks organisasi, pengetahuan adalah jumlah dari apa yang dikenal dan berada dalam kecerdasan dan kompetensi orang. Dalam beberapa tahun terakhir, pengetahuan telah datang untuk diakui sebagai faktor produksi (modal pengetahuan) yang berdiri sendiri, dan berbeda dari tenaga kerja. Modal Pengetahuan merupakan suatu kemampuan (know-how) hasil dari pengalaman, informasi, pengetahuan, pembelajaran, dan keterampilan anggota dari sebuah organisasi. Dari semua faktor-faktor produksi, modal pengetahuan menciptakan keunggulan kompetitif terlama

dan abadi.

## **2. Peran *Human Capital***

Kontribusi modal manusia dapat dianalisis dari dua perspektif yaitu secara mikro dan makro. Sudut pandang mikro memandang bahwa modal manusia merupakan bagian dari fungsi produksi pada individu yang selanjutnya berkaitan dengan kualitas dari sumber daya manusia. Pengetahuan dapat memberikan dampak terhadap penguasaan teknologi dan adanya inovasi yang dilakukan dalam hal proses produksi. Hasil dari adanya pengetahuan tersebut adalah adanya efisiensi dalam proses produksi yang berpotensi pada peningkatan produktivitas. Di sisi lain adanya keahlian akan menjadikan individu menjadi lebih kompeten dalam proses produksi sehingga mendorong produktivitas.

Peranan modal intelektual sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dalam jangka panjang akan mempengaruhi kinerja organisasi, karena modal intelektual dapat digunakan organisasi untuk menciptakan kinerja yang diharapkan, dan sebagai alat evaluasi kinerja karyawan untuk menciptakan karyawan yang survive terhadap kebutuhan organisasi ke depan. Modal intelektual merupakan potensi di masa depan yang merupakan kombinasi dari modal manusia dan potensi dari orang-orang dalam organisasi. Dengan demikian, modal intelektual merupakan aset yang tidak terlihat yang merupakan gabungan dari faktor manusia, proses dan pelanggan yang memberikan keunggulan kompetitif.

Son (2010) dalam Sanerya Hendrawan et.al (2012) menyatakan bahwa *human capital* berperan penting dalam pertumbuhan ekonomi dan pengentasan kemiskinan. Secara makro, akumulasi *human capital* meningkatkan produktivitas tenaga kerja, memfasilitasi inovasi teknologi, meningkatkan *returns to capital*, menciptakan pertumbuhan berkesinambungan, dan pada gilirannya mendukung pengentasan kemiskinan. Secara mikro, *human capital* yang dibangun melalui pendidikan berpotensi meningkatkan kemungkinan seseorang mendapatkan pekerjaan di pasar tenaga kerja dan meningkatkan kapasitas memperoleh penghasilan yang lebih besar.

*Human capital* tentunya perlu dikelola sehingga organisasi benar-benar dapat menggunakan asset yang berharga tersebut. *Human capital management* berkaitan dengan mendapatkan, menganalisis, dan melaporkan nilai tambah dari modal intelektual, serta pengelolaan *human capital* dengan menganggap mereka sebagai asset dan menekankan bahwa keunggulan kompetitif dicapai dengan investasi strategis dalam asset melalui keterlibatan karyawan, manajemen bakat, pembelajaran dan pengembangan program (Amstrong, 2012).

Peran *human capital* dalam penciptaan kekayaan intelektual (*intellectual assets*) sangat strategis, karena hanya *human capital* (SDM) yang dapat menciptakan pengetahuan dan sekaligus memiliki pengetahuan. Sedangkan pengetahuan itu sendiri merupakan unsur terpenting dalam proses penciptaan nilai organisasi/perusahaan, sehingga penciptaan nilai

perusahaan sangat dipengaruhi oleh modal manusia (SDM strategik). Pendapat tersebut senada dengan pandangan Edvinsson dan Malone (1977) yang menyatakan bahwa *human capital* (SDM strategik) merupakan kombinasi pengetahuan, keterampilan, keinovasian, dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya termasuk nilai-nilai perusahaan, kultur dan filosofi. *Human capital* adalah unsur yang sangat penting dari modal intelektual, karena dapat menciptakan daya saing bagi organisasi/perusahaan. Karena *human capital* merupakan kemampuan yang dimiliki setiap anggota organisasi untuk digunakan dalam proses penciptaan aset intelektual (Sangkala., 2006). Karenanya, *human capital* memiliki peran sangat urgen sebagai komponen kunci yang mempengaruhi tinggi-rendahnya tingkat kinerja sebuah organisasi/perusahaan. Pernyataan serupa dikemukakan oleh Ancok (2008) bahwa manusia dengan segala kemampuannya bila dikerahkan keseluruhannya akan menghasilkan kinerja yang luar biasa. Kemampuan tersebut sangat penting dalam proses inovasi.

*Human capital* memiliki daya dorong yang kuat guna perbaikan produktivitas individual karyawan, sekaligus meningkatkan kinerja perusahaan melalui kemampuan sumber daya manusia (SDM) mengkomunikasikan pengetahuan (*soft skills*), terampil dan profesional dalam bekerja dan mampu membangun nilai relasional berkesinambungan dalam bentuk kemitraan antara perusahaan sebagai stakeholder internal dan pelanggan sebagai stakeholder eksternal (Usup R. C., 2011). Ulrich (1997)



menjelaskan empat peran *human capital* dalam membangun organisasi yang kuat, diantaranya :

1. *Management of Strategic human resources*. Strategi ini membahas tentang proses masa depan.
2. *Management of Transformation and Change*. Kegiatan utamanya adalah membawa organisasi ke arah yang lebih produktif dengan tingkat keuntungan yang tumbuh secara berkesinambungan.
3. *Management of Firm Infrastructure*. Kegiatan pokoknya adalah melakukan suatu rekayasa ulang untuk menuju ke arah perbaikan organisasi
4. *Management of Employee Contribution*, merupakan suatu usaha untuk meningkatkan loyalitas kemampuan karyawan.

### **2.2.2. Social Capital**

#### **1. Konsep Social Capital**

Muncul dari pemikiran bahwa anggota masyarakat tidak mungkin dapat secara individu mengatasi berbagai masalah yang dihadapi. Diperlukan adanya kebersamaan dan kerjasama yang baik dari segenap anggota masyarakat yang berkepentingan untuk mengatasi masalah tersebut. Pemikiran seperti inilah yang pada awal abad ke 20 mengilhami seorang pendidik di Amerika Serikat bernama Lyda Judson Hanifan untuk memperkenalkan konsep modal sosial pertama kalinya. Dalam tulisannya berjudul *'The Rural School Community Centre'* (Syahra, 2003: 2)

mengatakan *social capital* bukanlah modal dalam arti biasa seperti harta kekayaan atau uang, tetapi lebih mengandung arti kiasan, namun merupakan modal nyata yang penting dalam hidup bermasyarakat. *Social Capital* termasuk kemauan baik, rasa bersahabat, saling simpati, serta hubungan sosial dan kerjasama yang erat antara individu dan keluarga yang membentuk suatu kelompok sosial.

Definisi *Social Capital* adalah kapabilitas yang muncul dari kepercayaan umum di dalam sebuah masyarakat atau bagian-bagian tertentu dari masyarakat tersebut. Selain itu, konsep ini juga diartikan sebagai serangkaian nilai atau norma informal yang dimiliki bersama di antara para anggota suatu kelompok yang memungkinkan terjalinnya kerjasama.

Fukuyama mendefinisikan *Social Capital* sebagai serangkaian nilai-nilai atau norma-norma informal yang dimiliki bersama di antara para anggota suatu kelompok yang memungkinkan terjalinnya kerja sama di antara mereka. Sejalan dengan Fukuyama, Partha dan Ismail S (2013) mendefinisikan *Social Capital* sebagai hubungan-hubungan yang tercipta dan norma-norma yang membentuk kualitas dan kuantitas hubungan sosial dalam masyarakat dalam spectrum yang luas, yaitu sebagai perekat sosial (*social glue*) yang menjaga kesatuan anggota kelompok secara bersama-sama (Cendani, 2015: 151).

Menurut Putnam, *Social Capital* adalah *public good*, bukan milik pribadi untuk mendapatkan keuntungan dari modal tersebut. Putnam dan Fukuyama memperjelas dengan memperluas batasan bahwa *Social Capital*

tidak pada individu, tetapi pada kelompok, komunitas, bahkan di tingkat negara. Dikatakan bahwa komunitas berbeda dengan individu yang memiliki jumlah *Social Capital* tertentu. Komunitas mampu membangun *Social Capital* melalui pengembangan hubungan aktif, partisipasi demokrasi dan penguatan dan kepemilikan dan kepercayaan komunitas (Linda, 2002: 7-8).

Coleman mendefinisikan *Social Capital* sebagai sumber yang bermanfaat yang tersedia bagi individu melalui hubungan sosialnya. Hal ini mencakup berbagai entitas yang menurut dugaan Coleman, secara keseluruhan terdiri dari beberapa aspek struktur sosial, dan itu semua memfasilitasi tindakan tertentu individu yang bekerja sama dalam struktur tersebut. Tidak seperti *human capital* dan modal fisik yang biasanya melekat pada diri individu, *Social Capital* dilihat Coleman sebagai bagian yang diciptakan dan mungkin saja memberikan manfaat bagi mereka yang berupaya mewujudkannya, namun juga mereka yang menjadi bagian dari suatu struktur. Dengan demikian hal ini menghendaki kerja sama antar individu yang mengejar kepentingan diri mereka sendiri.

Bourdieu (Field, 2011: 23) mengatakan *Social Capital* adalah jumlah sumber daya, aktual atau maya, yang berkumpul pada seseorang individu atau kelompok karena memiliki jaringan tahan lama berupa hubungan timbal balik perkenalan dan pengakuan yang sedikit banyak terinstitusionalisasikan.

Dalam buku Echdar (2020) menyatakan bahwa Organisasi adalah

kumpulan sejumlah manusia yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu sebuah organisasi harus bekerja sama dengan organisasi lain untuk mencapai kesuksesan yang lebih besar. Kerjasama dengan organisasi lain ini diwujudkan dalam sebuah aliansi strategik (*strategic alliances*), atau dalam sebuah penggabungan (*merger*) organisasi. Modal sosial adalah dasar bagi terbentuknya sinergi di dalam melaksanakan tugas organisasi. Dengan bersinergi dapatlah diperoleh hasil kerja yang lebih besar, jika dibandingkan dengan bekerja sendiri-sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian yang sejenis tentang Kehidupan Berorganisasi Sebagai *Social Capital* Komunitas di Jakarta. *Social Capital* adalah norma dan hubungan sosial yang menyatu dalam struktur sosial masyarakat yang mampu mengkoordinasikan tindakan dalam mencapai tujuan. Coleman melakukan pengukuran *Social Capital* melalui survey dengan mengkombinasikan tingkat kepercayaan di tingkat individu dengan mengukur keanggotaan yang tercermin dalam proses sosial. Baginya, penting untuk mengukur keanggotaan sebagai deskripsi *Social Capital*, karena merefleksikan derajat *civicengagement* dan hubungan horisontal yang alamiah. Menurut Portes, keanggotaan dalam komunitas mengarah pada konformitas, khususnya perbankan dimana staf/karyawan saling mengenal. *Social Capital* dapat didefinisikan sebagai norma dan hubungan sosial yang menyatu dalam struktur masyarakat yang membuat orang dapat bekerjasama dalam bertindak untuk mencapai tujuan (Linda, 2002: 6-7).

Meskipun kekuatan *Social Capital* telah lama banyak diakui dalam

kehidupan sehari-hari, sebagai konsep ilmu sosial yang baru dipandang penting pada tahun-tahun terakhir. Konsep ini menarik perhatian karena beberapa alasan. Sebagian, hal ini merepresentasikan reaksi terhadap apa yang kini dipandang sebagai individualisme berlebihan para pembuat kebijakan pada tahun-tahun kekuasaan Reagan dan Thatcher.

Margaret Thatcher (Field, 2011: 11) menyatakan bahwa ‘Tidak ada yang disebut dengan masyarakat’, banyak orang menangkapnya secara literer sebagai ajakan untuk membebaskan individualisme dari segala belenggu. Selanjutnya, Mrs. Thatcher mencoba menjelaskan bahwa ia sekadar berargumen bahwa masyarakat adalah satu istilah yang agak abstrak, dan ia lebih suka memenuhi kebutuhan keluarga, individu dan komunitas lokal, namun tidak seorang pun yang terlihat percaya padanya. Dalam kondisi semacam ini, gagasan-gagasan baru tentang penemuan ulang kehidupan sosial menarik perhatian publik yang lebih luas, maupun komunitas pembuat kebijakan.

Hakikat *Social Capital* adalah hubungan sosial yang terjalin dalam kehidupan sehari-hari warga masyarakat. Hubungan sosial mencerminkan hasil interaksi sosial dalam waktu yang relatif lama sehingga menghasilkan jaringan, pola kerjasama, pertukaran sosial, saling percaya, termasuk nilai dan norma yang mendasari hubungan sosial tersebut.

Modal sosial atau *social capital* (Field, 2011: 12) merupakan sumber daya yang dipandang sebagai investasi untuk mendapatkan sumber daya baru. Sumber daya yang digunakan untuk investasi, disebut dengan modal.

*Social Capital* cukup luas dan kompleks. *Social Capital* disini tidak diartikan dengan materi, tetapi merupakan modal sosial yang terdapat pada seseorang. Misalnya pada kelompok institusi keluarga, organisasi, dan semua hal yang dapat mengarah pada kerjasama. *Social Capital* lebih menekankan pada potensi kelompok dan pola-pola hubungan antar individu dalam suatu kelompok dan antar kelompok, dengan ruang perhatian pada kepercayaan, jaringan, norma dan nilai yang lahir dari anggota kelompok dan menjadi norma kelompok.

## **2. Unsur-Unsur *Social Capital***

Putnam (Field, 2011: 6) mendefinisikan *Social Capital* sebagai bagian dari organisasi sosial, seperti kepercayaan, norma, dan jaringan, yang dapat memperbaiki efisiensi masyarakat untuk kepentingan bersama. Gagasan Putnam akan didiskusikan secara lebih terperinci, sebagaimana gagasan-gagasan pemikir lain yang memengaruhi perkembangan konsep ini atau yang telah mencoba berargumen bahwa hal ini tidak seberguna kelihatannya. Namun Putnam tetap pada pendiriannya sehingga gagasannya telah menarik perhatian dari para ilmuwan, pembuat kebijakan dan bahkan publik lebih luas.

Oleh sebab itu, dapat dijabarkan beberapa unsur *Social Capital* dari beberapa ahli menurut unsur-unsur *Social Capital* yang dikatakan oleh Putnam di atas, yaitu sebagai berikut:

### **a. Norma**

Norma adalah sekumpulan aturan yang diharapkan dipatuhi dan

diikuti oleh anggota masyarakat pada suatu entitas sosial tertentu. Menurut Hasbullah aturan-aturan kolektif tersebut biasanya tidak tertulis tapi dipahami oleh setiap anggota masyarakat dan menentukan pola tingkah laku yang diharapkan dalam konteks hubungan sosial. Menurut Fukuyama, norma merupakan bagian dari *Social Capital* yang terbentuknya tidak diciptakan oleh birokrat atau pemerintah.

Norma terbentuk melalui tradisi, sejarah, tokoh kharismatik yang membangun sesuatu tata cara perilaku seseorang atau sesuatu kelompok masyarakat, didalamnya kemudian akan timbul modal sosial secara spontan dalam kerangka menentukan tata aturan yang dapat mengatur kepentingan pribadi dan kepentingan kelompok (Mustofa, 2014: 3).

Sosiolog pada umumnya jauh lebih baik dalam menggambarkan norma- norma sosial daripada dengan menjelaskan alasan norma-norma sosial itu muncul dengan cara demikian (Fukuyama, 2002: 241-243). Norma biasanya terbangun dan tumbuh untuk memperkuat masyarakat dan anggota-anggotanya itu sendiri. *Social Capital* dapat terbangun dalam perekonomian dan kemudian norma ini menjadi sebuah modal sosial yang secara tidak disadari ada. Norma terbentuk secara tidak sengaja tetapi lama-kelamaan norma tersebut dibuat secara sadar. Perbankan sebagai lembaga secara logika tentu mempunyai aturan yang mengatur kinerja karyawan dalam mencari karyawan. Hal tersebut memungkinkan mendorong peningkatan jaringan kerja dan kepercayaan yang ada.

## b. Kepercayaan

Menurut BPS (2014: 28) rasa percaya merupakan unsur utama pembentuk *Social Capital*. Tanpa adanya rasa percaya antar individu, maka sulit terjadi interaksi sosial apalagi hubungan sosial yang baik. Model *Social Capital* yang dikemukakan oleh Nan Lin (1999) memposisikan rasa percaya sebagai salah satu aset kolektif yang mempengaruhi akses individu terhadap sumber daya di dalam jaringan. Bahkan, pada konferensi internasional tentang pengukuran modal sosial yang diselenggarakan oleh OECD di Budapest pada tahun 2003, sikap percaya disetujui sebagai dimensi kunci dari *Social Capital*.

Rasa percaya antar individu dalam suatu hubungan sosial dapat dipandang dalam dua sisi yang berbeda, yaitu sebagai input sekaligus output *Social Capital*. Grootaert, dkk (2004) menyebutkan rasa percaya merupakan input *Social Capital* karena dengan adanya rasa saling percaya antar individu menjadi landasan terjalinnya interaksi sosial yang mengarah kepada hubungan sosial yang lebih erat antar anggota masyarakat. Di sisi lain, kuantitas dan kualitas interaksi sosial seperti lamanya hubungan sosial yang telah terjalin akan meningkatkan rasa percaya antar individu (BPS, 2014: 29).

Rasa percaya merupakan perwujudan dari *Social Capital* kognitif yang dapat tercermin dari persepsi sikap percaya individu terhadap anggota komunitas. Pada lingkup mikro seperti masyarakat desa, sikap percaya tercermin dalam interaksi sosial sehari-hari antar anggota



masyarakat yang bersifat vertikal maupun horisontal. Selain itu, modal sosial kognitif juga tercermin dari sikap toleransi antar anggota masyarakat yang tergambar dalam kerukunan hidup bermasyarakat.

Kepercayaan (Mustofa, 2014: 3) adalah suatu bentuk keinginan untuk mengambil resiko dalam hubungan sosialnya yang didasari oleh perasaan yakin bahwa yang lain akan melakukan sesuatu seperti yang diharapkan dan akan senantiasa bertindak dalam suatu pola tindakan yang saling mendukung, paling tidak yang lain tidak akan bertindak merugikan diri dan kelompoknya. Menurut Fukuyama, *trust* merupakan sikap saling mempercayai di masyarakat tersebut saling bersatu dengan yang lain dan memberikan kontribusi pada peningkatan *Social Capital*. Francois memandang *trust* sebagai komponen ekonomi yang relevan melekat pada kultur yang ada pada masyarakat yang akan membentuk kekayaan *Social Capital*.

Fukuyama (2002: 36) mengatakan unsur utama dan terpenting dari *Social Capital* adalah kepercayaan (*trust*). Kepercayaan yaitu norma-norma kooperatif seperti kejujuran dan kesediaan yang bisa dibagi-bagi antara kelompok-kelompok masyarakat terbatas dengan lainnya dalam masyarakat yang sama. Kepercayaan merupakan sebuah harapan yang tumbuh di dalam masyarakat, organisasi, dan perusahaan yang ditunjukkan dengan perilaku jujur, teratur, dan kerjasama berdasarkan norma-norma yang dianut secara bersama demi kepentingan anggota didalamnya. Fukuyama mengatakan bahwa kepercayaan adalah efek samping yang

sangat penting dari norma-norma sosial yang kooperatif yang memunculkan *social capital*.

Toleransi juga merupakan salah satu perwujudan *Social Capital* kognitif yang dipahami sebagai sikap mau menerima dan menghargai perbedaan di antara anggota masyarakat. Toleransi antar anggota masyarakat dapat menjamin hak setiap individu untuk bebas dan bertanggung jawab dalam melakukan kegiatan apapun dengan tidak melanggar nilai-nilai yang berlaku di komunitas dan hak-hak orang lain. Toleransi dalam kehidupan masyarakat sehari-hari dapat terlihat dari sikap toleran terhadap persahabatan antar suku bangsa dan agama maupun kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang dari agama atau suku bangsa lain (BPS, 2014: 38).

Kepercayaan yang timbul dalam intern kantor kecamatan dimulai dari perilaku yang teratur, jujur, dan kooperatif. Berdasarkan norma-norma umum bersama, kepercayaan mampu menjadi alat perekat bagi awetnya kerjasama para karyawan dengan masyarakat. Kepercayaan dan toleransi diibaratkan sebagai suatu pelumas yang membuat jalannya kelompok atau organisasi dan perbankan menjadi lebih efisien.

### c. Jaringan

*Social capital* merupakan sumber daya yang melekat dalam hubungan sosial. Peluang untuk memanfaatkan *Social capital* dapat ditingkatkan dengan menjalin hubungan sosial sebanyak mungkin. Lin (2001) menyebutnya sebagai investasi *Social capital* Investasi modal

sosial yang dilakukan sejak dini akan memperluas dan memperkuat jejaring sosial yang dimiliki. Manfaat hubungan sosial mungkin tidak secara langsung dirasakan karena kualitas hubungan sosial yang terbentuk juga menentukan besaran manfaat yang dapat diperoleh. Oleh karena itu, investasi *Social capital* termasuk pula memelihara hubungan antar pribadi dengan interaksi sosial yang baik berdasarkan norma dan nilai-nilai kepercayaan yang berlaku dalam masyarakat (BPS, 2014: 43).

Untuk memperoleh manfaat *Social capital* setiap individu harus memelihara dan memperluas jejaring sosial. Keduanya dapat dilakukan dengan menjadi bagian dalam kelompok sosial dan aktif berpartisipasi dalam berbagai kegiatan. Semakin besar dan banyak jejaring sosial yang terbentuk, semakin terbuka kesempatan seseorang untuk mengakses dan memanfaatkan *Social capital* yang ada dalam jejaring.

Menurut J. Mawardi (Mustofa, 2014: 4) *Social capital* tidak dibangun hanya oleh satu individu, melainkan terletak pada kecenderungan yang tumbuh dalam suatu kelompok untuk bersosialisasi sebagai bagian penting dari nilai-nilai yang melekat. Jaringan hubungan sosial biasanya akan diwarnai oleh suatu tipologis khas sejalan dengan karakteristik dan orientasi kelompok. Kelompok sosial biasanya terbentuk secara tradisional atas dasar kesamaan garis turun *temurun* (*repeated sosial experiences*) dan kesamaan kepercayaan pada dimensi kebutuhan (*religious beliefs*) cenderung memiliki kohesif tinggi, tetapi rentang jaringan maupun *trust* yang terbangun sangat sempit. Sebaliknya

pada kelompok yang dibangun atas dasar kesamaan orientasi dan tujuan serta dengan ciri pengelolaan organisasi yang lebih modern, akan memiliki tingkat partisipasi anggota yang lebih baik dan memiliki rentang jaringan yang lebih luas. Pada tipologi kelompok yang disebut terakhir akan lebih banyak menghadirkan dampak positif bagi kelompok maupun kontribusinya pada pembangunan masyarakat secara luas. Tinsley dan Lynch menyatakan bahwa kekuatan jaringan tergantung dari sudut apa jaringan tersebut, yaitu pertimbangan asal dan berada pada tingkat mana jaringan tersebut. Jaringan masyarakat paling kuat dan paling tebal pada tingkat tujuan dan berlanjut menjadi lemah ketika melihat pada tingkatan daerah, nasional dan internasional.

Menurut Mustofa (2014: 6) tingkatan antar individu, jaringan sosial dapat didefinisikan sebagai rangkaian hubungan yang khas diantara sejumlah orang dengan sifat tambahan yang ciri-ciri dari hubungan ini digunakan untuk menginterpretasikan tingkah laku sosial dari individu-individu yang terlibat. Hubungan sosial yang terjadi merupakan interaksi sosial yang berkelanjutan (relatif cukup lama atau permanen) yang akhirnya diantara mereka terkait satu sama lain dengan atau tanpa seperangkat harapan yang relatif stabil. Berdasarkan hal tersebut, hubungan sosial dipandang sebagai sesuatu yang seolah-olah merupakan sebuah jalur atau saluran yang menghubungkan antara satu orang dengan orang lain melalui jalur atau saluran yang bisa dialirkan sesuatu, misalnya barang, jasa, atau informasi. Dalam konsep jaringan sosial,

Granoveter membedakan antara ikatan kuat dan ikatan lemah. Ikatan kuat misalnya hubungan seseorang dengan teman karibnya, ikatan lemah misalnya hubungan antara seseorang dengan kenalannya. Ikatan lemah bisa menjadi sangat penting, seorang individu tanpa ikatan lemah akan merasa dirinya terisolasi dalam sebuah kelompok, sedangkan yang ikatannya sangat kuat akan kekurangan informasi tentang apa yang terjadi di kelompok lain ataupun masyarakat luas.

### **2.2.3. *Organizational capital***

#### **1. Pengertian *Organizational capital***

Starovic dan Marr (2004). Mendefinisikan '*Organizational capital* adalah pengetahuan yang akan tetap berada dalam perusahaan'. Roos et.al. (1997:42) mengartikan *Organizational capital* sebagai segala sesuatu yang masih tinggal di perusahaan ketika para pegawai tinggal di rumah pada malam hari. sedangkan Bontis et.al.2000 dalam Ulum (2007) menyebutkan bahwa *Organizational capital* meliputi seluruh *non-human storehouses of knowledge* dalam organisasi. Termasuk dalam *Organizational capital* adalah *database, organizational chart, process manual, strategies, routines* dan segala hal yang membuat nilai perusahaan lebih besar dari nilai materialnya.

Bontis, et.al (2000) mengatakan bahwa *Organizational capital* merupakan link kritis yang memungkinkan *human capital* diukur pada tingkat analisis organisasi. Sedangkan menurut Bringker (2000) mengatakan bahwa *Organizational capital* merupakan kemampuan organisasi atau

perusahaan dalam memenuhi proses rutinitas perusahaan dan strukturnya yang mendukung usaha karyawan untuk menghasilkan kinerja intelektual yang optimal serta kinerja bisnis secara keseluruhan.

Dari definisi-definisi tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa *Organizazional capital* merupakan wadah untuk mengaktualisasikan seluruh kemampuan sumber daya manusia atau karyawan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang di tempatinya.

## **2. komponen *Organizazional capital***

Starovit dan Marr (2004) menyebutkan bahwa *Organizazional capital* terdiri dari rutinitas organisasi, prosedur-prosedur, sistem, budaya dan database. Disamping database, termasuk dalam *Organizazional capital* adalah semua hal selain manusia yang berasal dari pengetahuan yang berada dalam suatu organisasi termasuk struktur organisasi, petunjuk proses, strategi, rutinitas, *software*, *hardware* dan semua hal yang nilainya terhadap perusahaan lebih tinggi daripada nilai materinya. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa komponen tersebut terbagi atas:

- database
  
- *Structur* organisasi
  
- Budaya organisasi
  
- Strategi

➤ Teknologi dan Teknologi Informasi (TI)

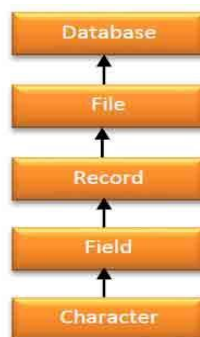
➤ *Finance* (keuangan)

Ketika komponen tersebut dapat terkelolah dengan baik maka akan memaksimalkan hasil kerja *human capital* organisasi. Bringker (2000) mengatakan “bahwa seorang individu dapat memiliki tingkat intelegualitas yang tinggi, tetapi jika organisasi memiliki sistem dan prosedur yang buruk maka *human capital* tidak dapat mencapai kinerja optimal dan potensi yang ada tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal”.

a. Pengertian *Database*

*Database* (basis data) adalah kumpulan dari data yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya yang tersimpan di perangkat keras komputer dan dimanipulasi oleh perangkat lunak. Menurut Connolly, dan Begg (2010:65) “*Database* adalah logikal data yang saling terhubung dan dirancang untuk memenuhi kebutuhan informasi dari suatu organisasi”.

**Gambar 2.2 Proses Database**



Sumber: Panduan Belajar Microsoft Access 2021

Keterangan gambar:

- 1) File terdiri dari *record-record* yang menggambarkan satu kesatuan data yang sejenis.
- 2) *Record* merupakan kumpulan dari beberapa field yang saling berhubungan tersimpan dalam bentuk baris pada tabel. Satu tabel bisa terdiri dari beberapa record sekaligus.
- 3) *Field* merupakan tempat data atau informasi dalam kelompok sejenis yang dimasukkan atau diinputkan pada bagian kolom tabel.
- 4) *Character* merupakan bagian data terkecil yang berjenis huruf, angka (*numeric*) atau karakter khusus yang membentuk suatu item data/*field*.

#### b. Pengertian Struktur Organisasi

Struktur organisasi dapat diartikan sebagai kerangka kerja formal organisasi yang dengan kerangka kerja itu tugas-tugas pekerjaan dibagi-bagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan (Robbins dan Coulter, 2007:284). Menurut Handoko (2003:169) struktur organisasi didefinisikan sebagai mekanisme- mekanisme formal di mana organisasi dikelola. Sedangkan menurut Gibson dkk, (2002:9) struktur organisasi adalah pola formal mengelompokkan orang dan pekerjaan. Lanjut Hasibuan (2004:128) struktur organisasi yaitu menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi, kedudukan dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi.

Dari beberapa definisi tersebut dapat diketahui bahwa struktur



organisasi menggambarkan kerangka dan susunan hubungan diantara fungsi, bagian atau posisi, juga menunjukkan hierarki organisasi dan struktur sebagai wadah untuk menjalankan wewenang, tanggung jawab dan sistem pelaporan terhadap atasan dan pada akhirnya memberikan stabilitas dan kontinuitas yang memungkinkan non organisasi tetap hidup walaupun orang datang dan pergi serta pengkoordinasian hubungan dengan lingkungan. Struktur organisasi dapat menghindari atau mengurangi kesimpangsiuran dalam pelaksanaan tugas.

#### c. Pengertian Budaya Organisasi

Pemahaman dari perspektif bahasa, kata budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa sansekerta yaitu buddhayah, yang merupakan bentuk jamak dari buddhi (budi atau akal) diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. Dalam Bahasa Inggris, kebudayaan disebut culture, yang berasal dari kataatin Colere, yaitu mengolah atau mengerjakan, bisa diartikan juga sebagai mengolah tanah atau bertani. Kata culture dalam Bahasa Inggris diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia sebagai kultur (<http://id.wikipedia.org/wiki/Kebudayaan>. 2016).

Pendalaman lebih lanjut untuk memperluas wawasan dan pemahaman mengenai budaya, berikut ini beberapa pendapat para ahli yang dikumpulkan dari literature, yaitu: Koentjaraningrat (1998:5) budaya adalah keseluruhan sistem gagasan tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan miliki diri

manusia dengan cara belajar. Budaya atau kebudayaan seperti sebuah piramida berlapis tiga. Lapisan di atas adalah hal-hal yang dapat dilihat kasat mata seperti bentuk bangunan, pakaian, tarian, music, teknologi, dan barang-barang lain. Lapisan tengah adalah perilaku, gerak-gerik dan adat istiadat yang sering kali dapat juga dilihat. Lapisan bawah adalah kepercayaan-kepercayaan, asumsi, dan nilai-nilai yang mendasari lapisan di atasnya.

Sedangkan menurut Edward Burnett Tylor, dalam Koentjaraningrat (2005) mengemukakan pendapatnya tentang budaya, yaitu *Culture or civilization, take in its wide technographic sense, is that complex whole which includes knowledge, belief, art, morals, law, custom and any other capabilities and habits acquired by men as a member of society*. Pendapatnya diartikan bahwa budaya atau peradaban mempunyai pengertian teknografis yang luas, adalah merupakan suatu keseluruhan yang kompleks mencakup pengetahuan, keyakinan, kesenian, moral, hukum, adat-istiadat, dan segala kemampuan dan kebiasaan yang diperoleh manusia sebagai anggota masyarakat.

Davis dan Raphl (1951) dalam Lubis, S.B. Hari Martani Huseini (2009) mendefinisikan organisasi sebagai suatu kesatuan sosial dari sekelompok individu (orang), yang saling berinteraksi menurut suatu pola yang terstruktur dengan cara tertentu, sehingga setiap anggota organisasi mempunyai tugas dan fungsinya masing-masing, dan sebagai suatu kesatuan mempunyai tujuan tertentu, dan juga mempunyai batas-

batas yang jelas, sehingga organisasi dapat dipisahkan secara tegas dari lingkungannya. Sedangkan Menurut Gibson (1989:23) organisasi merupakan kesatuan yang memungkinkan orang untuk bekerja sama mencapai tujuan.

Lanjut Robbins (1994:5) menyatakan organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif terus menerus berpartisipasi secara teratur untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Sondang P. Siagian, (2007) mendefinisikan organisasi ialah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang mana terdapat seseorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/ sekelompok orang yang disebut dengan bawahan”.

Malayu S.P Hasibuan (2007) mengatakan organisasi ialah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi hanya merupakan alat dan wadah saja. Pradjudi Armosudiro (2002) mengatakan organisasi adalah struktur pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk bersama-sama.

Ditambah Robbins (1998;248) “organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan

organisasi tersebut dengan organisasi yang lain''. Lebih lanjut Robbins menyatakan bahwa organisasi adalah sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain''. Sistem pemaknaan bersama merupakan seperangkat karakter kunci dari nilai-nilai organisasi (*a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization. This system of shared meaning is, on closer examination, a set of key characteristics that the organization values*).

Moeljono (2003) menyatakan budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dijadikan acuan perilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Pendapat lain dikemukakan oleh Luthans (1998) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi.

Menurut Sarplin (1995) Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya dan menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Untuk setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

Stoner (1995) mengartikan budaya organisasi sebagai suatu *cognitive framework* yang meliputi sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan

harapan-harapan yang disumbangkan oleh anggota organisasi. Davis (1984) mendefinisikan budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang difahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Sedangkan Monde dan Noe (1996) mendefinisikan budaya organisasi adalah sistem dari *shared value*, keyakinan dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formalnya untuk menciptakan norma-norma perilaku. Budaya organisasi juga mencakup nilai-nilai dan standar-standar yang mengarahkan perilaku pelaku organisasi dan menentukan arah organisasi secara keseluruhan.

Ditambahkan oleh Hodge (1996) budaya organisasi sebagai konstruksi dari dua tingkat karakteristik, yaitu karakteristik organisasi yang kelihatan (*observable*) dan yang tidak kelihatan (*unobservable*). Pada level *observable*, Budaya Organisasi mencakup beberapa aspek organisasi seperti arsitektur, seragam, pola perilaku, peraturan, legenda, mitos, bahasa, dan seremoni yang dilakukan organisasi.

Sementara pada level *unobservable*, Budaya Organisasi mencakup *shared values*, norma-norma, kepercayaan, asumsi-asumsi para anggota organisasi untuk mengelola masalah-masalah dan keadaan-keadaan di sekitarnya. Budaya Organisasi juga dianggap sebagai alat untuk menentukan arah organisasi. Mengarahkan apa yang boleh dan tidak

boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya dan mengelola sumber daya organisasi, dan sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan.

Secara garis besar budaya organisasi memiliki dua sifat, yaitu budaya organisasi yang bersifat kasat mata, jelas terlihat, berupa seragam, simbol, logo dan identitas lainnya. Budaya organisasi yang tidak terlihat berupa nilai-nilai yang ada, dipahami dan secara berkelanjutan dilaksanakan oleh mayoritas anggota organisasi. Kedua sifat tersebut berfungsi sebagai identitas organisasi, sehingga orang diluar organisasi akan mudah mengenal organisasi dari identitas tersebut, dan juga penentu arah setiap perilaku orang-orang dalam organisasi.

#### d. Pengertian Strategi

Kata strategi berasal dari kata Strategos dalam bahasa Yunani merupakan gabungan dari Stratos atau tentara dan egoatau pemimpin. Suatu strategi mempunyai dasar atau skema untuk mencapai sasaran yang dituju. Jadi pada dasarnya strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

Menurut Marrus (2002:31) strategi didefinisikan sebagai suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau paya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai. Selanjutnya Quinn (1999:10) mengartikan strategi adalah suatu bentuk atau rencana yang mengintegrasikan tujuan-tujuan utama, kebijakan-kebijakan dan

rangkaiannya tindakan dalam suatu organisasi menjadi suatu kesatuan yang utuh.

Strategi diformulasikan dengan baik akan membantu penyusunan dan pengalokasian sumber daya yang dimiliki perusahaan menjadi suatu bentuk yang unik dan dapat bertahan. Strategi yang baik disusun berdasarkan kemampuan internal dan kelemahan perusahaan, antisipasi perubahan dalam lingkungan, serta kesatuan pergerakan yang dilakukan oleh mata-mata musuh.

Dari pendapat di atas, maka strategi dapat diartikan sebagai suatu rencana yang disusun oleh manajemen puncak untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Rencana ini meliputi : tujuan, kebijakan, dan tindakan yang harus dilakukan oleh suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi dan menenangkan persaingan, terutama perusahaan atau organisasi harus memiliki keunggulan kompetitif. Hal ini seperti yang diungkapkan Ohmae (1999:10) bahwa strategi bisnis, dalam suatu kata, adalah mengenai keunggulan kompetitif.

Satu-satunya tujuan dari perencanaan strategis adalah memungkinkan perusahaan memperoleh, seefisien mungkin, keunggulan yang dapat bertahan dibandingkan dengan saingan mereka. Strategi korporasi dengan demikian mencerminkan usaha untuk mengubah kekuatan perusahaan relatif terhadap saingan dengan seefisien mungkin.

*Goldworthy* dan *Ashley* (1996:98) mengusulkan tujuh aturan dasar dalam merumuskan suatu strategi sebagai berikut :

- 1) Ia harus menjelaskan dan menginterpretasikan masa depan, tidak hanya masa sekarang.
- 2) Arah strategi harus bisa menentukan rencana dan bukan sebaliknya.
- 3) Strategi harus berfokus pada keunggulan kompetitif, tidak semata-mata pada pertimbangan keuangan.
- 4) Ia harus diaplikasikan dari atas ke bawah, bukan dari bawah ke atas.
- 5) Strategi harus mempunyai orientasi eksternal.
- 6) Fleksibilitas adalah sangat esensial.
- 7) Strategi harus berpusat pada hasil jangka panjang.

Suatu strategi hendaknya mampu memberi informasi kepada pembacanya yang sekaligus berarti mudah diperbaharui oleh setiap anggota manajemen puncak dan setiap karyawan organisasi. Maka oleh Donnelly (1996:109) dikemukakan enam informasi yang tidak boleh dilupakan dalam suatu strategi, yaitu :

- 1) Apa yang akan dilaksanakan.
- 2) Mengapa demikian, suatu uraian tentang alasan yang akan dipakai dalam menentukan apa diatas.
- 3) Siapa yang akan bertanggung jawab untuk atau mengoperasionalkan



strategi.

- 4) Berapa banyak biaya yang harus dikeluarkan untuk mensukseskan strategi
- 5) Berapa lama waktu yang diperlukan untuk operasional strategi tersebut
- 6) Hasil apa yang akan diperoleh dari strategi tersebut.

Untuk menjamin agar supaya strategi dapat berhasil dengan baik dan meyakinkan, bukan saja dipercaya oleh orang lain, tetapi memang dapat dilaksanakan, Hatten dan hatten (1996:108) memberikan beberapa petunjuknya sebagai berikut :

- 1) Strategi harus konsiten dengan lingkungan, strategi dibuat mengikuti arus perkembangan masyarakat, dalam lingkungan yang memberi peluang untuk bergerak maju.
- 2) Setiap organisasi tidak hanya membuat satu strategi, tergantung pada ruang lingkup kegiatannya. Apabila ada banyak strategi yang dibuat maka strategi yang satu haruslah konsisten dengan strategi yang lain. Jangan bertentangan atau bertolak belakan, semua strategi senantiasa diserasikan satu dengan yang lain.
- 3) Strategi yang efektif hendaknya memfokuskan dan menyatukan semua sumber daya dan tidak mencerai beraikan satu dengan yang lain. Persaingan tidak sehat antara berbagai unit kerja dalam suatu

organisasi sering kali mengklaim sumber dayanya, membiarkannya terpisah dari unit kerja lainnya sehingga kekuatan-kekuatan yang tidak menyatu itu justru merugikan posisi organisasi.

- 4) Strategi hendaknya memusatkan perhatian pada apa yang merupakan kekuatannya dan tidak pada titik-titik yang justru adalah kelemahannya. Selain itu hendaknya juga memanfaatkan kelemahan pesaing dan membuat langkah-langkah yang tepat untuk menempati posisi kompetitif yang lebih kuat.
- 5) Sumber daya adalah sesuatu yang kritis. Mengingat strategi adalah sesuatu yang mungkin, hendaknya dibuat sesuatu yang memang layak dapat dilaksanakan.
- 6) Strategi hendaknya memperhitungkan resiko yang tidak terlalu besar. Memang setiap strategi mengandung resiko, tetapi haruslah berhati-hati, sehingga tidak menjerumuskan organisasi ke lubang yang lebih besar. Oleh karena itu strategi hendaknya selalu dapat dikontrol.
- 7) Strategi hendaknya disusun di atas landasan keberhasilan yang telah dicapai.
- 8) Tanda-tanda suksesnya dari suksesnya strategi ditunjukkan dengan adanya dukungan dari pihak-pihak yang terkait dari para eksekutif, dari semua pimpinan unit dalam organisasi.

Sementara itu menurut *Argyris, Mintzberg, Steiner, dan Miner* seperti yang dikutip dalam Rangkuti (1998:4) menyatakan bahwa strategi merupakan respon secara terus-menerus maupun adaptif terhadap peluang dan ancaman eksternal serta kekuatan dan kelemahan internal yang dapat mempengaruhi organisasi”. Bryson (2001:189) menjelaskan bahwa strategi dapat dipandang sebagai pola tujuan, kebijakan, program tindakan, keputusan atau alokasi sumber daya yang mendefinisikan bagaimana organisasi itu, apa yang dilakukan dan mengapa organisasi melakukannya.

Dari berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa penyusunan strategi harus memperhatikan tujuan dan sasaran yang akan dicapai di waktu yang akan datang, selain itu suatu organisasi harus senantiasa berinteraksi dengan lingkungan dimana strategi tersebut akan dilaksanakan, sehingga strategi tersebut tidak bertentangan melainkan searah dan sesuai dengan kondisi lingkungan dan melihat kemampuan internal dan eksternal yang meliputi kekuatan dan kelemahan organisasinya. Oleh karena itu, strategi merupakan perluasan misi guna menjembatani organisasi dengan lingkungannya.

#### e. Pengertian Teknologi dan Teknologi Informasi (TI)

Secara etimologis, kata teknologi berasal dari dua kata yaitu *techno* yang berarti seni, dan *logia (logos)* yang berarti ilmu, atau teori. Jack Febrian (2000,) teknologi adalah aplikasi ilmu dan engineering untuk mengembangkan mesin dan prosedur agar memperluas dan memperbaiki

kondisi manusia, atau paling tidak memperbaiki efisiensi manusia pada berbagai aspek. Secara luas teknologi merupakan semua manifestasi dalam arti materiil yang lahir dari daya cipta manusia untuk membuat segala sesuatu yang bermanfaat guna mempertahankan kehidupannya.

Sedangkan teknologi Informasi (TI) dilihat dari kata penyusunnya adalah teknologi dan informasi. Kata teknologi bermakna pengembangan dan penerapan berbagai peralatan atau sistem untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang dihadapi oleh manusia dalam kehidupan sehari-hari kata teknologi berdekatan artinya dengan istilah tata cara.

Menurut Azmi dan Yan (2009:2) Informasi adalah data yang diproses kedalam bentuk yang lebih berarti bagi penerima dan berguna dalam pengambilan keputusan, sekarang atau untuk masa yang akan datang. Menurut McKeown yang dikutip oleh Suyanto (2005:3) Teknologi informasi merujuk pada seluruh bentuk teknologi yang digunakan untuk menciptakan, menyimpan, mengubah dan menggunakan informasi dalam segala bentuknya.

Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh *Williams* dan *saywer* yang dikutip oleh Seesar (2010:6) bahwa Teknologi informasi merupakan sebuah bentuk umum yang menggambarkan setiap teknologi yang membantu menghasilkan, memanipulasi, menyimpan, mengkomunikasikan dan atau menyampaikan informasi. Sedangkan menurut Ishak (2008:87) Teknologi informasi adalah hasil rekayasa manusia terhadap proses penyampaian informasi dari pengirim ke

penerima sehingga pengiriman informasi akan lebih cepat, lebih luas sebarannya, dan lebih lama penyimpanannya.

Selain pendapat di atas, *Information Technology Association of America* (ITAA) yang dikutip oleh Sutarman (2009:13) menyatakan bahwa, Teknologi informasi adalah suatu studi, perancangan, pengembangan, implementasi, dukungan atau manajemen system informasi berbasis komputer, khususnya aplikasi perangkat lunak dan perangkat keras komputer.

Dari uraian di atas dapat dinyatakan bahwa teknologi informasi adalah suatu kombinasi antara teknologi komputer dan teknologi komunikasi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dengan mendalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan.

f. *Finance* (keuangan)

Keuangan merupakan sesuatu yang sangat penting bagi setiap organisasi atau perusahaan. keuangan sangat di perlukan oleh setiap perusahaan atau organisasi untuk dapat memperlancar kegiatan operasionalnya dan merupakan faktor utama yang harus ada di dalam organisasi atau perusahaan. menurut Ridwan S.Sundjaja dan Inge Bsrliau (2000:34) ‘‘ keuangan merupakan ilmu dan seni dalam mengelola uang

yang memengaruhi kehidupan setiap orang dan setiap organisasi”. Keuangan berhubungan dengan proses, lembaga, pasar, dan instrument yang terlibat dalam transfer uang diantara individu maupun antara bisnis dan pemerintah.

#### **2.2.4. Kinerja Karyawan**

##### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi (Hasibuan,2017). Sedangkan menurut Prawirosentono (1999:2) dalam Sejati (2011) “kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi”. Dengan demikian, pengertian kinerja disini lebih menekankan sebagai hasil atau prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2019:9) dalam bukunya yang berjudul *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* mendefinisi kinerja karyawan adalah :hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sudarmanto (2009:11) dimensi atau indikator kinerja merupakan

aspek-aspek yang menjadi tolak ukur dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat bagi banyak pihak. Adapun survey literature mengenai dimensi ataupun indikator yang menjadi indikator kinerja sebagai berikut :

Sudarmanto (2009:11) mengemukakan empat indikator yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu :

- Kualitas yaitu : tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- Kuantitas yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- Penggunaan waktu dalam bekerja yaitu: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Dari keempat indikator kinerja di atas, dua hal terkait dengan aspek keluaran dan hasil pekerjaan yaitu: kualitas hasil, kuantitas keluaran, dan dua hal yang terkait aspek perilaku individu, yaitu: penggunaan waktu dalam bekerja (tingkat kepatuhan terhadap jam bekerja atau sosial capital) dan kerja sama. Dari keempat indikator kinerja tersebut cenderung mengukur kinerja pada level individu.

Penilaian kinerja menurut Mondy dan Noe (1993:394) “merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya”. Sedangkan Mejia dkk

(2004:222) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang terdiri dari:

- a. Identifikasi, yaitu menentukan faktor-faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan mengacu pada hasil analisa jabatan.
- b. Pengukuran, merupakan inti dari proses sistem penilaian kinerja. Pada proses ini, pihak manajemen menentukan kinerja pegawai yang bagaimana yang termasuk baik dan buruk. Manajemen dalam suatu organisasi harus melakukan perbandingan dengan nilai-nilai standar atau membandingkan kinerja antar pegawai yang memiliki kesamaan tugas.
- c. Manajemen, proses ini merupakan tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja. Pihak manajemen harus berorientasi ke masa depan untuk meningkatkan potensi pegawai di organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dilakukan dengan pemberian umpan balik dan pembinaan untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

Berdasarkan pendapat ahli mengenai pengertian penilaian kinerja, terdapat benang merah yang dapat digunakan untuk menarik kesimpulan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu sistem penilaian secara berkala terhadap kinerja pegawai yang mendukung kesuksesan organisasi atau yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya. Proses penilaian dilakukan dengan membandingkan kinerja pegawai terhadap standar yang telah ditetapkan atau membandingkan kinerja antar pegawai yang memiliki kesamaan tugas.



## 2. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, lebih lanjut Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2001:51) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*).
2. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*).
3. Inisiatif (*Initiative*).
4. Kemampuan (*Capability*).
5. Komunikasi (*Communication*).

Indikator kinerja pegawai di atas akan dibahas di bawah untuk lebih mempermudah dalam memahami kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut :

- a. Kualitas Kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

- b. Ketetapan Waktu (*Promptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
- c. Inisiatif (*Initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
- d. Kemampuan (*Capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
- e. Komunikasi (*Communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan. Pendapat tersebut mengatakan bahwa untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal yang menjadi tujuan organisasi harus

memperhatikan aspek-aspek kualitas pekerjaan, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan serta komunikasi.

## **BAB III**

### **KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **3.1. Kerangka Konseptual**

Pengetahuan merupakan sumber daya perusahaan yang sangat strategic didasari kenyataan bahwa pengetahuan dapat digunakan untuk mengembangkan daya saing perusahaan karena bernilai, langka, sukar ditiru oleh para pesaing dan tidak dapat digantikan oleh jenis sumber daya yang lain. Menurut Mayo (2000) mengukur kinerja perusahaan dari perspektif keuangan sangatlah akurat tetapi

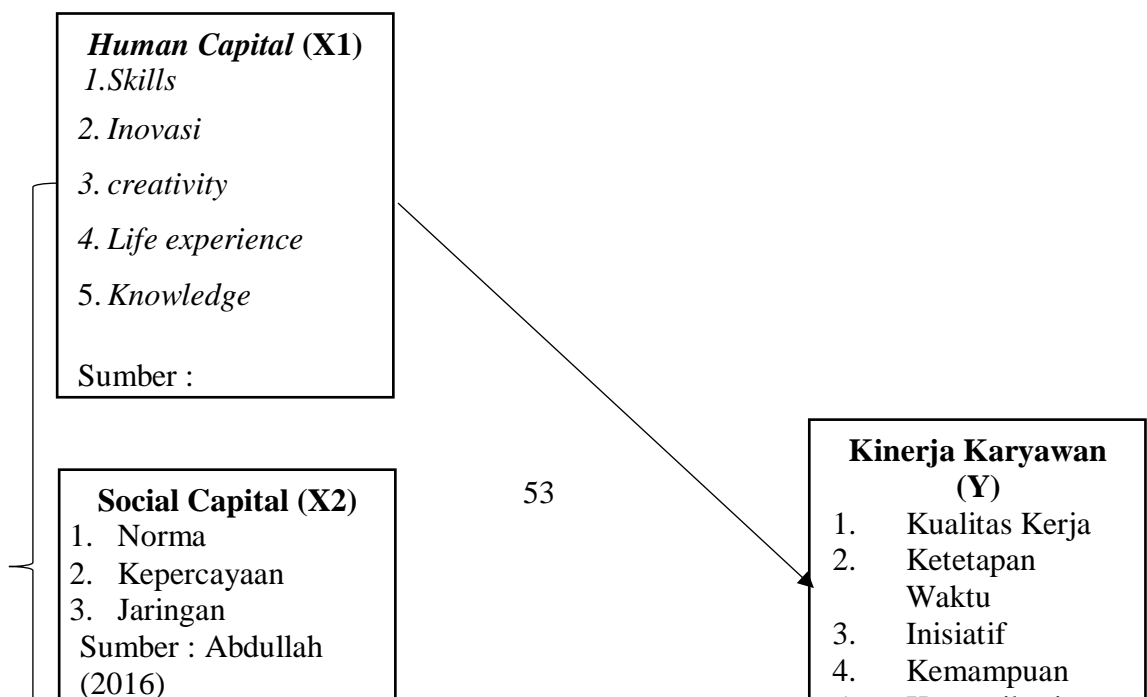
sebenarnya yang akan menjadi dasar penggerak nilai dari keuangan tersebut adalah sumber daya manusia (*Human Capital*) dengan segala pengetahuan, ide, dan inovasi yang dimilikinya. Selain itu *Human capital* merupakan inti dari suatu perusahaan. Dimana suatu perusahaan terdiri dari individu-individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu.

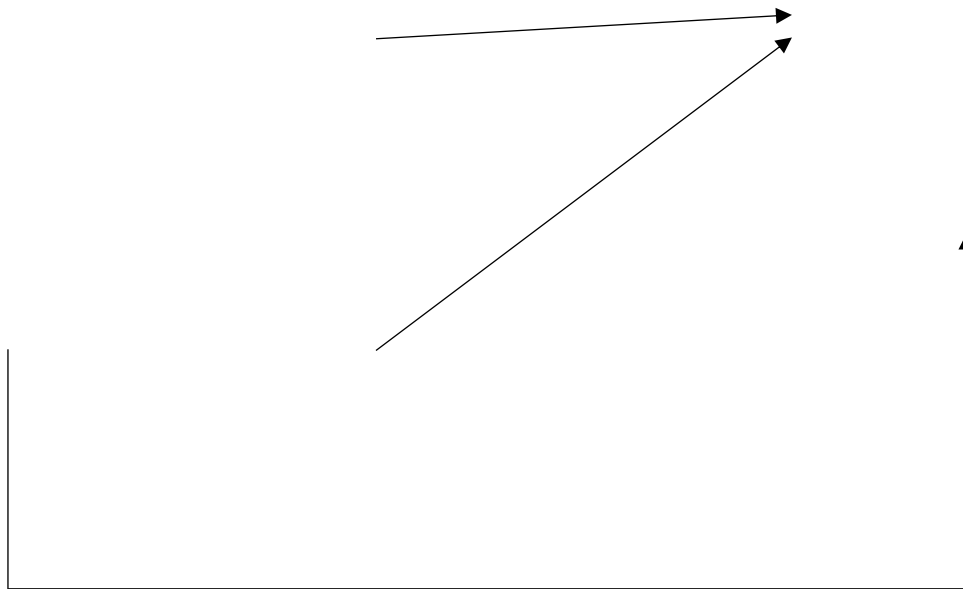
Walaupun sumber daya manusia atau *human capital* dapat mendorong daya saing perusahaan, namun tidak dapat dipungkiri banyak para pemimpin perusahaan yang kurang menyadari bahwa memberikan kompensasi sebagai *human capital* kerja juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebagaimana yang dikemukakan Mangkunegara (2000:84) kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap kepuasan dan *human capital* kerja, dimana *human capital* kerja dan kemampuan kerja nantinya akan mempengaruhi hasil kerja.

Berkaitan dengan hal tersebut maka model penelitian yang dibuat adalah sebagai berikut :

**Gambar 3.1.**

**Kerangka Konseptual**





### 3.2. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, masalah pokok serta tujuan dan kegunaan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. *Human Capital* , *Social Capital* dan *Organizational capital* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Cabang Bulukumba.
2. *Human Capital* , *Social Capital* dan *Organizational capital* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Cabang

Bulukumba.

3. *Organizational Capital* berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Cabang Bulukumba.

### 3.3. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini karyawan akan menilai bagaimana perusahaan dapat meningkatkan nilai ekonomi sumber daya manusianya melalui sistem *human capital*, *social capital* dan *organizational capital* yang diterapkan oleh perusahaan yang dimiliki perusahaan, serta bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4.1 Definisi Operational Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Pengukuran</b>
-----------------	-----------------	------------------	-------------------

<p><i>Human Capital</i> (X1)</p>	<p><i>Human capital</i> adalah nilai ekonomi dari Sumber Daya Manusia yang terkait dengan pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya, sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan organisasi.</p>	<p>1. <i>Skills</i> (keterampilan)  2. <i>Inovasi</i>  3. <i>creativity</i>  4. <i>Life experience</i>  5. <i>Knowledge</i>  <i>Sumber :</i> (Schermerhorn 2015:33).</p>	<p>Skala likert, dengan bobot score yaitu : 1 = Sangat Tidak Setuju 2 = Tidak Setuju 3 = Cukup setuju 4 = Setuju 5 = Sangat setuju</p>
<p><i>Social Capital</i> (X2)</p>	<p><i>Social Capital</i> merupakan sumber daya yang melekat dalam hubungan sosial. Peluang untuk memanfaatkan modal sosial dapat ditingkatkan dengan menjalin hubungan sosial sebanyak mungkin.</p>	<p>1. Norma 2. Kepercayaan 3. Jaringan <i>Sumber :</i> Abdullah (2016)</p>	<p>Skala likert, dengan bobot score yaitu : 1 = Sangat Tidak Setuju 2 = Tidak Setuju 3 = Cukup setuju 4 = Setuju 5 = Sangat setuju</p>

<p><i>Organizazional Capital (X3)</i></p>	<p><i>Organizational capital</i> merupakan sarana dan prasarana yang mendukung pegawai untuk menciptakan kinerja yang optimum. Hal ini dikarenakan organisasi dengan keseluruhan <i>organizational capital</i> akan memiliki budaya sportif yang memungkinkan individu untuk mencoba hal-hal baru, mempelajarinya, dan siap gagal.</p>	<p>1. Budaya 2. Infrastruktur 3. Sistem Informasi Sumber : Nawawi (2009)</p>	<p>Skala likert, dengan bobot score yaitu : 1 = Sangat Tidak Setuju 2 = Tidak Setuju 3 = Cukup setuju 4 = Setuju 5 = Sangat setuju</p>
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan sesuai dengan jawab yang kepadanya.</p>	<p>1. Kualitas Kerja 2. Ketetapan Waktu 3. Inisiatif 4. Kemampuan 5. Komunikasi Sumber: Sedarmayanti (2011)</p>	<p>Skala likert, dengan bobot score yaitu : 1 = Sangat Tidak Setuju 2 = Tidak Setuju 3 = Cukup setuju 4 = Setuju 5 = Sangat setuju</p>

## BAB IV



## **METODE PENELITIAN**

### **4.1. Pendekatan Penelitian**

Metode penelitian menurut Sugiyono (2018) diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif.

Jenis metode kuantitatif yang digunakan adalah metode survei, yang bersifat deskriptif dan asosiatif hubungan kausal. Menurut Sugiyono (2018) metode survei merupakan salah satu metode kuantitatif adalah sebagai berikut: Metode penelitian survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

### **4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Bank BRI Cabang Bulukumba. Waktu penelitian ini dilakukan sejak bulan Januari sampai Februari 2021 dimulai dengan penyusunan proposal, selanjutnya observasi lapangan untuk pengumpulan data.

### **4.3. Populasi Dan Sampel**

#### **4.3.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek, yang

mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2018). Pada penelitian ini, penulis menjadikan karyawan Bank BRI Cabang Bulukumba.

#### **4.3.2 Sampel**

Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sugiyono (2018).

Dalam penelitian dilakukan terhadap sampel yang mewakili populasinya. Pemilihan sampel untuk penelitian ini dilakukan secara Jenuh (Sampel Jenuh) yaitu seluruh populasi yang dijadikan sampel. Dimana sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BRI Cabang Bulukumba sebanyak 60 Orang.

#### **4.4. Jenis Dan Sumber Data**

##### **4.4.1. Jenis Data**

Data yang dikumpulkan harus dapat dibuktikan kebenarannya, tepat waktu, sesuai, dan dapat memberikan gambaran yang menyeluruh, maka jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- . Data kuantitatif, yaitu data dalam bentuk angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari perhitungan kuesioner yang dibagikan kepada setiap karyawan Bank BRI Cabang Bulukumba, sebagai populasi dalam penelitian ini.
- . Data kualitatif, yaitu data yang bukan dalam bentuk angka, yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pegawai yang berhubungan dengan masalah

yang akan diteliti.

#### **4.4.2 Sumber Data**

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

- . Data primer, adalah data yang diperoleh melalui hasil penyebaran kuesioner kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dari penelitian ini.
- . Data sekunder, adalah data pendukung yang diperoleh dari literature-literatur, bahan kepustakaan dan dokumen-dokumen Organisasi/Instansi yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

### **4.5. Teknik Pengumpulan Data**

#### **4.4.1. Penelitian Lapangan**

Penelitian lapangan (*Field research*) adalah pengumpulan data yang dilakukan secara langsung. Pengumpulan ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada responden yang dianggap memenuhi kriteria penelitian. Kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan-pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan-pernyataan tersebut. Kuesioner dalam penelitian ini berfokus pada daftar pernyataan dengan menggunakan angket tertutup. Angket tertutup adalah angket yang digunakan dengan memberikan pilihan jawaban yang telah ditentukan oleh peneliti kepada responden. Hal ini diukur dengan menggunakan skala likert. Skala likert berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu. Rita (2018).

#### **4.4.2. Studi Kepustakaan**

Kegiatan mengumpulkan bahan-bahan referensi yang berkaitan dengan penelitian yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur serta publikasi- publikasilain yang dijadikan sumber.

#### 4.6. Uji Instrumen Penelitian

##### 4.6.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur kuesioner tersebut Sugiyono (2018). Pengujian validitas dapat dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25. Pengujian suatu data dapat dinyatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Sedangkan validitas menurut Sugiyono (2018) adalah derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan rumus *perason product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

$r$	= Korelasi product moment
$\sum X_i$	= Jumlah skor suatu item
$\sum X_{tot}$	= Jumlah total skor jawaban
$\sum x_i^2$	= Jumlah kuadrat skor jawaban suatu item
$\sum x_{tot}^2$	= Jumlah kuadrat total skor jawaban
$\sum X_i X_{tot}$	= Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks valid adalah nilai indeks validitasnya  $\geq 0,3$  (Sugiyono, 2018). Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

#### 4.6.2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah sebenarnya alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau *construct*. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Sugiyono (2018). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS. Uji reabilitas data dapat dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $>0,60$  Sujarweni (2016).

Uji reliabilitas menurut (Sugiyono, 2018) bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian digunakan metode split half item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu

kelompok item ganjil dan kelompok item genap. Kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Apabila korelasi 0,7 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

$$r_i = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  = varians total

#### 4.7. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terhadap model regresi yang digunakan, dilakukan agar dapat diketahui apakah model regresi tersebut merupakan model regresi yang baik atau tidak Sujarweni (2016). Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokotelasi dan uji heterokedastistas.

##### 4.7.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variable bebas, keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji ini dilakukan dengan cara melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal atau grafik. Apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Apaila data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi

asumsi normalitas Sujarweni (2016).

#### **4.7.2. Uji Multikolonieritas**

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas di dalam regresi ada beberapa cara, salah satunya adalah dengan dilihat dari nilai *varaince inflation faktor* (*VIF*) dan nilai *tolerance*. Apabila tidak terdapat variabel bebas yang memiliki  $VIF > 10$  atau  $tolerance < 0,10$  maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi (Sujarweni, 2016).

#### **4.7.3. Uji Heteroskedastistas**

Uji heterokedastistas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heterokedastistas (Sujarweni, 2016). Untuk mendeketksi ada tidaknya heterokeadtistas dapat dilakukan dengan beberapa cara. Salah satunya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara *SRESID* dan *ZPRED* dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ). Jika ada pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastistas sedangkan jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastistas (Sujarweni, 2016).

#### 4.7.4. Uji Autokorelasi

Menguji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Untuk data time series autokorelasi sering terjadi. Tapi untuk data yang sampelnya crosssection jarang terjadi karena variabel pengganggu satu berbeda dengan yang lain (Sujarweni,2016).

Menurut (Sujarweni,2016) untuk mendeteksi autokorelasi dengan menggunakan nilai Durbin Watson dibandingkan dengan tabel Durbin Watson ( $d_L$  dan  $d_U$ ). Kriteria jika  $d_U < d_{hitung} < 4 - d_U$  maka tidak terjadi autokorelasi. Kriterianya adalah sebagai berikut:

- Jika  $0 < d < d_L$ , berarti ada autokorelasi positif
- Jika  $4 - d_L < d < 4$ , berarti ada autokorelasi negatif
- Jika  $2 < d < 4 - d_U$  atau  $d_U < d < 2$ , berarti ada autokorelasi positif atau negatif
- Jika  $d_L \leq d \leq d_U$  atau  $4 - d_U \leq d \leq 4 - d_L$ , pengujian tidak meyakinkan.

Jika nilai  $d_U < d < 4 - d_U$  maka tidak terjadi autokorelasi

#### 4.8. Teknik Analisis Data

Metode analisis adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Metode yang dipilih untuk analisis data harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang akan diteliti.

Untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis Regresi merupakan metode analisis yang



tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas, (Ghozali, 2019).

Berdasarkan uraian diatas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

a : *Intercept* (konstanta)

b<sub>1</sub> : Koefisien regresi untuk X<sub>1</sub>

b<sub>2</sub> : Koefisien regresi untuk X<sub>2</sub>

b<sub>3</sub> : Koefisien regresi untuk X<sub>3</sub>

X<sub>1</sub> : *Human Capital*

X<sub>2</sub> : *Social Capital*

X<sub>3</sub> : *Organizational Capital*

e : Nilai residu

## 4.9. Uji Hipotesis

### 4.9.1. Uji F

Uji F adalah untuk mengetahui hubungan antara X dan Y apakah variabel X<sub>1</sub> X<sub>2</sub> benar-benar berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y. Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas X<sub>1</sub>,X<sub>2</sub>,

terhadap variabel terikat Y secara bersamaan. Pengujian ini dilakukan beberapa langkah sebagai berikut:

Membuat hipotesis

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ha : ada pengaruh yang signifikan secara simultan pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Menentukan F tabel dan F hitung

F tabel dengan signifikansi sebesar 5%

F hitung di dapat dari perhitungan komputer

Pengambilan keputusan berdasarkan nilai F

Bila F hitung  $>$  F tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima

Bila F hitung  $<$  F tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak

Pengambilan keputusan berdasarkan nilai F

Bila probabilitas  $<$  0,005 maka Ho ditolak dan Ha diterima

Bila probabilitas  $>$  0,005 maka Ho diterima dan Ha ditolak

#### **4.9.2. Uji t**

Uji t dimaksudkan untuk melihat apakah secara individu variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel tidak bebas, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Uji t digunakan untuk uji signifikan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Apakah variabel X1, X2 , X3 berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y yaitu kualitas secara terpisah. Pengujian ini dilakukan beberapa langkah sebagai berikut:

Membuat hipotesis:

Ho: tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ha: ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Menentukan t tabel dan t hitung:

t tabel dengan signifikansi sebesar 5%

t hitung di dapat dari perhitungan komputer

Pengambilan keputusan berdasarkan nilai t

Bila t hitung  $>$  t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima

Bila t hitung  $<$  t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak

Pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas

Bila probabilitas  $<$  0,005 maka Ho ditolak dan Ha diterima

Bila probabilitas  $>$  0,005 maka Ho diterima dan Ha ditolak

#### **4.9.3. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase perunasahaan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebasnya (X). Pada intinya koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen.

## **BAB V**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1. Hasil Penelitian**

##### **5.1.1. Deskripsi Obyek Penelitian**

###### **1. Sejarah Obyek Penelitian**

Bank Rakyat Indonesia (BRI) merupakan salah satu bank tertua di Indonesia dan telah berjasa dalam membangun Indonesia sejak sebelum kemerdekaan. Pada tahun 2018 ini, BRI akan merayakan ulang tahunnya yang ke-123 dan telah meluncurkan produk digital bank terbaru. Produk-produk tersebut pada akhirnya akan memperkuat komitmen BRI untuk masuk sebagai bank digital dan membantu semua transaksi yang berbasis digital. Selain itu, BRI juga sempat mendukung industri infrastruktur nasional dan telah dinobatkan oleh Global Finance sebagai bank terbaik di Indonesia selama tiga tahun berturut-turut. Faktor yang menjadi pertimbangan Global Finance untuk penilaian, diantaranya aset, laba, layanan perbankan, inovasi, dan pricing yang kompetitif.

BRI juga telah menjadi peningkatan kinerja positif di atas rata-rata hingga akhir periode Triwulan 2018 dengan penyaluran kredit yang tumbuh di atas rata-rata. Lalu, BRI juga telah melakukan banyak kegiatan amal seperti mengirimkan bantuan bagi korban gempa dan tsunami di Sulawesi Tengah. Banyak prestasi dari BRI yang dapat dibanggakan sebagai salah satu bank pemerintah terbesar di Indonesia. BRI juga memiliki sejarah yang

cukup panjang karena bank ini telah berdiri sebelum Indonesia merdeka. Di artikel ini, Sejarah Berdirinya Bank BRI akan dibahas secara singkat dan lengkap.

BRI telah berdiri di Indonesia pada tahun 1895 dan terletak di Purwokerto, Jawa Tengah, oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja. Purwokerto merupakan penerus ibu kota Karesidenan Banyumas, dan kemudian pendopo Si Panji beralih tempat dari Kota Banyumas ke Kota Purwokerto. Kota ini memiliki peran yang berfungsi dalam sejarah perbankan di Indonesia. Selain itu, kota ini juga berperan dalam perjuangannya untuk mempertahankan kemerdekaan Indonesia. Banyak monument-monumen pelajar yang telah berjasa dalam perjuangan kemerdekaan RI.

Sedangkan Raden Bei Aria Wirjaatmadja, pendiri BRI, adalah keturunan asli dari kota Banyumas yang berbakti dan dipercaya oleh kolonial Belanda. Maka untuk membantu pengoperasian rakyat Indonesia, Bank Rakyat Indonesia (BRI) pun dibangun. BRI berawal dengan nama De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden atau Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto. Bank ini merupakan suatu lembaga keuangan yang berfungsi untuk melayani masyarakat Indonesia atau orang-orang pribumi. Resminya, lembaga ini berdiri pada tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI hingga sekarang.

Setelah Indonesia berhasil merdeka pada tanggal 17 Agustus 1945 dari penjajahan Belanda dan Jepang, BRI menjadi bank pertama RI

berdasarkan peraturan pemerintah No.1 tahun 1946 Pasal 1. Pada masa peperangan pertahanan kemerdekaan pada tahun 1948. BRI sempat berhenti beroperasi selama setahun. BRI beroperasi kembali pada tahun 1949 setelah adanya perjanjian Renville antara Indonesia dan Belanda untuk berdamai dan Indonesia tetap merdeka.

Setelah terjadinya perjanjian Renville, bank ini yang pada saat itu masih menggunakan nama Belanda secara resmi berganti nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat. Selain berganti nama, bank ini juga mengalami peleburan berdasarkan peraturan pemerintah No. 41 tahun 1960 dengan membentuk BKTN (Bank Koperasi Tani dan Nelayan). BKTN juga kemudian diintegrasikan ke Bank Indonesia dan berganti nama menjadi Bank Indonesia Urusan Koperasi Tani Nelayan (BIUKTN) berdasarkan Penetapan Presiden No. 9 tahun 1965. Selain itu, bank lain yang juga merupakan bank peleburan BRI adalah Nederlandsche Maatschappij (NHM), yang menjadi Bank Exim, dan Bank Tani Nelayan (BTN). BRI juga sempat menjadi bank sentral melalui peraturan UU No. 13 tahun 1968, dan kemudian ditetapkan kembali dan menjalankan tugasnya lagi sebagai bank umum pada UU No. 21 tahun 1968.

Bank Rakyat Indonesia (BRI) mengalami perubahan lagi pada tahun 1990an, dan berubah menjadi PT (Perseroan Terbatas) melalui UU Perbankan No. 7 Tahun 1992. Pada awal perubahannya menjadi PT, kepemilikan BRI dikuasai oleh Pemerintah Indonesia 100%. Pada tahun 2003, Pemerintah Indonesia menjual kepemilikannya sebanyak 30% dan

nama resmi BRI, PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, masih digunakan hingga sekarang.

## **2. Visi dan Misi Bank BRI**

### a. Visi

Menjadi *The Most Valuable Bank* di Asia Tenggara dan *Home to the Best Talent*

### b. Misi

- 1) BRI senantiasa melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada segmen mikro, kecil, dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat.
- 2) BRI senantiasa memberikan pelayanan prima dengan memberikan fokus kepada nasabah melalui sumber daya manusia yang profesional serta memiliki budaya dengan basis kinerja (performance-driven-culture), teknologi informasi yang handal dan future ready, dan jaringan kerja konvensional maupun digital yang produktif. Hal ini dilakukan melalui penerapan prinsip operational dan risk management excellence.
- 3) BRI senantiasa memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada para pihak yang berkepentingan (stakeholders) dengan memberikan perhatian pada prinsip keuangan berkelanjutan dan praktik Good Corporate Governance yang sangat baik.





## 5.1.2. Deskripsi Responden

### 1. Jenis Kelamin Responden

Deskripsi Jenis kelamin responden dimaksudkan untuk menggambarkan kelompok jenis kelamin responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Adapun kelompok jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi Responden	
		Orang	%
1.	Laki-Laki	34	56,7
2.	Perempuan	26	43,3
Total responden		60	100

Sumber : Data Diolah 2021

Berdasarkan tabel 5.1 identitas responden berdasarkan jenis kelamin maka diperoleh responden dalam penelitian ini terdiri dari 34 orang berjenis kelamin laki-laki atau 56,7% dan 26 orang berjenis kelamin perempuan atau 43,3%.

### 2. Pendidikan Terakhir

Deskripsi pendidikan terakhir responden dimaksudkan untuk menggambarkan kelompok pendidikan terakhir responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Adapun kelompok pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.2 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi Responden	
		Orang	%
1.	SMA	6	10
2.	S1	52	86,7
3.	S2	2	3,3
Total responden		60	100

Sumber : Data Diolah 2021

Berdasarkan tabel 5.2 identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir maka diperoleh responden berpendidikan terakhir SMA sebanyak 6 orang atau 10%, S1 sebanyak 52 orang atau 86,7%, dan sisanya yaitu S2 sebanyak 2 orang atau 3,3%.

### 3. Tanggapan Responden

#### a. Variabel *Human capital*

**Tabel 5.3  
Tanggapan Responden terhadap *Human capital***

KET	Kriteria Penelitian					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	
X1_1	18 (30%)	26 (43,3%)	7 (11,7%)	7 (11,7%)	2 (3,3%)	60 (100,0)
X1_2	8 (13,3%)	33 (55%)	15 (25%)	4 (6,7%)	0	60 (100,0)
X1_3	26 (43,3%)	23 (38,3%)	5 (8,3%)	4 (6,7%)	2 (3,3%)	60 (100,0)
X1_4	9 (15%)	29 (48,3%)	19 (31,7%)	1 (1,7%)	2 (3,3%)	60 (100,0)
X1_5	11 (18,3%)	26 (43,3%)	21 (35%)	0	2 (3,3%)	60 (100,0)
X1_6	16 (26,7%)	35 (58,3%)	5 (8,3%)	2 (3,3%)	2 (3,3%)	60 (100,0)

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.3 yakni tanggapan responden terhadap

variabel *human capital* maka diperoleh rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju dan setuju. Meskipun ada beberapa responden yang memberikan jawab netral atau tidak memberikan pendapat, tetapi tidak terlalu banyak. Hal ini membuktikan bahwa *human capital* yang diterapkan di Bank BRI Cabang Bulukumba sudah baik.

b. Variabel *social capital*

**Tabel 5.4**  
**Tanggapan Responden terhadap *social capital***

KET	Kriteria Penelitian					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	
X2_1	5 (8,3%)	21 (35%)	17 (28,3%)	15 (25%)	2 (3,3%)	60 (100,0)
X2_2	6 (10%)	31 (51,7%)	16 (26,7%)	3 (5%)	4 (6,7%)	60 (100,0)
X2_3	11 (18,3%)	29 (48,3%)	13 (21,7%)	5 (8,3%)	2 (3,3%)	60 (100,0)
X2_4	11 (18,3%)	29 (48,3%)	13 (21,7%)	5 (8,3%)	2 (3,3%)	60 (100,0)
X2_5	4 (6,7%)	35 (58,3%)	13 (21,7%)	8 (13,3%)	0	60 (100,0)

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.4 yakni tanggapan responden terhadap variabel sosial capital maka diperoleh rata-rata responden memberikan jawaban setuju dan netral. Meskipun ada beberapa responden yang memberikan jawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tetapi tidak terlalu banyak. Hal ini membuktikan bahwa sosial capital yang diterapkan di Bank BRI Cabang Bulukumba sudah baik.

c. Variabel *Organizational Capital*

**Tabel 5.5**  
**Tanggapan Responden terhadap *Organizational Capital***

KET	Kriteria Penelitian					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	
X3_1	17 (28,3%)	33 (55%)	3 ( 5%)	5 ( 8,3%)	2 ( 3,3%)	60 (100,0)
X3_2	4 (6,7%)	35 (58,3%)	13 (21,7%)	8 (13,3%)	0	60 (100,0)
X3_3	17 (28,3%)	33 (55%)	3 ( 5%)	5 ( 8,3%)	2 ( 3,3%)	60 (100,0)
X3_4	1 (1,7%)	40 (66,7%)	14 ( 23,3%)	3 ( 5%)	2 ( 3,3%)	60 (100,0)
X3_5	1 (1,7%)	37 (61,7%)	17 ( 28,3%)	5 ( 8,3%)	02 ( 3,3%)	60 (100,0)

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.5 yakni tanggapan responden terhadap variabel *Organizational Capital* maka diperoleh rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju dan setuju. Meskipun ada beberapa responden yang memberikan jawab netral atau tidak memberikan pendapat, tetapi tidak terlalu banyak. Hal ini membuktikan bahwa *Organizational Capital* yang diterapkan di Bank BRI Cabang Bulukumba sudah baik.

d. Variabel Kinerja Karyawan

**Tabel 5.6**  
**Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan**

KET	Kriteria Penelitian					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	
Y1_1	3 (5%)	32 (53,3%)	23 ( 38,3%)	2 (3,3%)	0	60 (100,0)
Y1_2	3 (5%)	39 (65%)	16 (26,7%)	2 (3,3%)	0	60 (100,0)

Y1_3	3 (5%)	21 (35%)	36 (60%)	0	0	60 (100,0)
Y1_4	5 (8,3%)	36 (60%)	19 (31,7%)	0	0	60 (100,0)
Y1_5	5 (8,3%)	36 (60%)	19 (31,7%)	0	0	60 (100,0)
Y1_6	3 (5%)	32 (53,3%)	23 (38,3%)	2 (3,3%)	0	60 (100,0)

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.6 yakni tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan maka diperoleh rata-rata responden memberikan jawaban setuju dan netral. Meskipun ada beberapa responden yang memberikan jawaban tidak setuju atau tidak memberikan pendapat, tetapi tidak terlalu banyak. Hal ini membuktikan bahwa Kinerja Karyawan yang diterapkan di Bank BRI Cabang Bulukumba sudah baik.

### 5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini akan dilihat hasil analisis statistik deskriptif yang meliputi nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Berikut ini merupakan tabel hasil analisis statistik deskriptif yang diolah dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 25 :

**Tabel 5.7 Hasil Analisis Statistik Deskriptif**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Human Capital</i>	60	6,00	20,00	15,1000	3,24011
<i>Social Capital</i>	60	6,00	20,00	14,1333	3,52938

Organization Capital	60	6,00	15,00	11,7167	2,43625
Kinerja Karyawan	60	10,00	30,00	21,7833	3,84484
Valid N (listwise)	60				

Sumber : Data Diolah Spss 25

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat jumlah sampel dalam penelitian berjumlah 60 orang. Variabel pertama *Human Capital*. dengan skor terendah (minimum) sebesar 6 dan skor jawaban tertinggi (maksimum) sebesar 20. Berdasarkan nilai rata-rata 15,1000 dapat diketahui bahwa tanggapan responden sangat positif terkait *human capital*. Dengan standar deviasi 3,24011 sehingga standar deviasi lebih besar dari nilai rata-rata.

Variabel kedua sosial capital. dengan skor terendah (minimum) sebesar 6 dan skor jawaban tertinggi (maksimum) sebesar 20. Berdasarkan nilai rata-rata 14,1333 dapat diketahui bahwa tanggapan responden sangat positif terkait sosial capital. Dengan standar deviasi 3,52938 sehingga standar deviasi lebih besar dari nilai rata-rata.

Variabel ketiga organization capital dengan skor terendah (minimum) sebesar 6 dan skor jawaban tertinggi (maksimum) sebesar 15. Berdasarkan nilai rata-rata 11,7167 dapat diketahui bahwa tanggapan responden sangat positif terkait organization capital. Dengan standar deviasi 2,43625 sehingga standar deviasi lebih besar dari nilai rata-rata.

Variabel keempat kinerja karyawan dengan skor terendah (minimum) sebesar 10 dan skor jawaban tertinggi (maksimum) sebesar

30. Berdasarkan nilai rata-rata 21,7833 dapat diketahui bahwa tanggapan responden sangat positif terkait kinerja karyawan. Dengan standar deviasi 3,84484 sehingga standar deviasi lebih besar dari nilai rata-rata.

#### **5.1.4. Uji Instrumen Data**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket/kuesioner yang akan disebar kepada para responden yang dituju. Kuesioner yang digunakan terdiri dari beberapa pertanyaan dari variabel *human capital*, sosial capital, organization capital, dan pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dengan kriteria penilaian menggunakan skala likert yang terdiri dari 1 sampai 5.

##### **1. Uji Validitas**

Pada dasarnya uji validitas digunakan untuk melihat kesamaan antara yang terkumpul dengan data yang sebenarnya terjadi dalam objek penelitian, sehingga data yang diperoleh benar-benar valid. Uji Validitas dapat dihitung dengan melakukan perbandingan antara nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel. Kriteria penilaian uji validitas yang digunakan tersebut yaitu :

- a. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, maka komponen kuesioner dinyatakan valid.
- b. Jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel, maka komponen kuesioner dinyatakan tidak valid.

#### **Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas**

Variabel	r tabel	<i>Pearson Corelation</i>	Keterangan
<b>HUMAN CAPITAL</b>			
1	0,2162	0,877	Valid
2	0,2162	0,732	Valid
3	0,2162	0,688	Valid
4	0,2162	0,697	Valid
5	0,2162	0,614	Valid
6	0,2162	0,626	Valid
<b>SOSIAL CAPITAL</b>			
1	0,2162	0,778	Valid
2	0,2162	0,902	Valid
3	0,2162	0,917	Valid
4	0,2162	0,917	Valid
5	0,2162	0,667	Valid
<b>ORGANIZATION CAPITAL</b>			
1	0,2162	0,935	Valid
2	0,2162	0,774	Valid
3	0,2162	0,935	Valid
4	0,2162	0,781	Valid
5	0,2162	0,766	Valid
<b>KINERJA KARYAWAN</b>			
1	0,2162	0,614	Valid
2	0,2162	0,929	Valid
3	0,2162	0,871	Valid
4	0,2162	0,908	Valid
5	0,2162	0,908	Valid
6	0,2162	0,929	Valid

Sumber: Data Primer Diolah tahun 2021

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 25 untuk mengolah data dari jawaban kuesioner yang telah disebarkan kepada responden. Berdasarkan Tabel 5.8 di atas dapat diketahui bahwa setiap pertanyaan dalam instrumen yang digunakan dinyatakan valid. Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan setiap



nilai r hitung (*pearson corelation*) pada kolom 3 dengan r tabel pada kolom 2, dan hasilnya menunjukkan bahwa nilai r hitung (*pearson corelation*) setiap komponen pertanyaan lebih besar daripada r tabelnya (0,2162).

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner yang digunakan dapat memperlihatkan kestabilan dari hasil penelitian berikutnya dengan kondisi yang tetap. Dalam mengukur reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha dengan kriteria penilaian uji reliabilitas yang digunakan yaitu:

- a. Jika hasil koefisien alpha lebih besar dari 0,60 maka kuesioner tersebut dinyatakan reliabel.
- b. Jika hasil koefisien alpha lebih kecil dari 0,60 maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak reliabel.

**Tabel 5.9 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Human capital</i>	6	0,799	Reliabel
Sosial Capital	5	0,895	Reliabel
Organization Capital	5	0,896	Reliabel
Kinerja Karyawan	6	0,930	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah tahun 2021

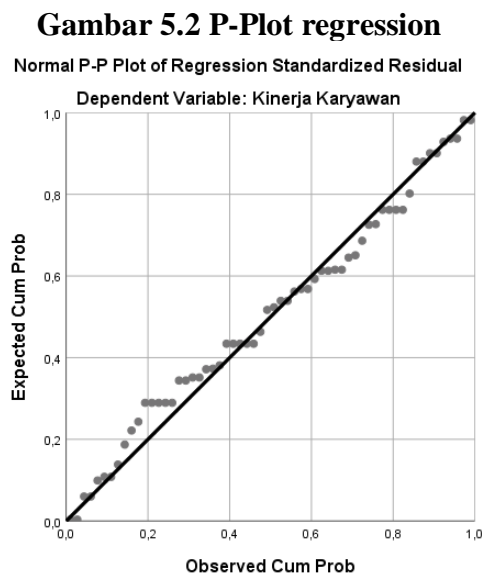
Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Berdasarkan Tabel 5.9 di atas dapat diketahui bahwa setiap

pertanyaan dalam instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel. Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan setiap nilai *Cronbach's Alpha* dan hasilnya menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* setiap komponen pertanyaan lebih besar dari 0,60.

### 5.1.5. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan distribusi pada grafik P-P plot. Berikut ini hasil uji normalitas menggunakan grafik P-P Plot menggunakan bantuan spss versi 25.



Sumber : Data di Olah SPSS 25

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal. Jadi dapat

disimpulkan bahwa berdasarkan grafik P-P plot, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas (independen) dalam suatu model regresi. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat besaran dari Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance Value dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika  $VIF > 10$  atau  $Tolerance\ Value < 0,10$  maka terjadi multikolinearitas.
2. Jika  $VIF < 10$  atau  $Tolerance\ Value > 0,10$  maka tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 5.10 Hasil Uji Multikolinearitas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>	
Model	Collinearity Statistics VIF
1 (Constant)	
<i>Human capital</i>	1,737
Sosial Capital	1,957
Organization Capital	1,851

Sumber: Data Primer Diolah tahun 2021

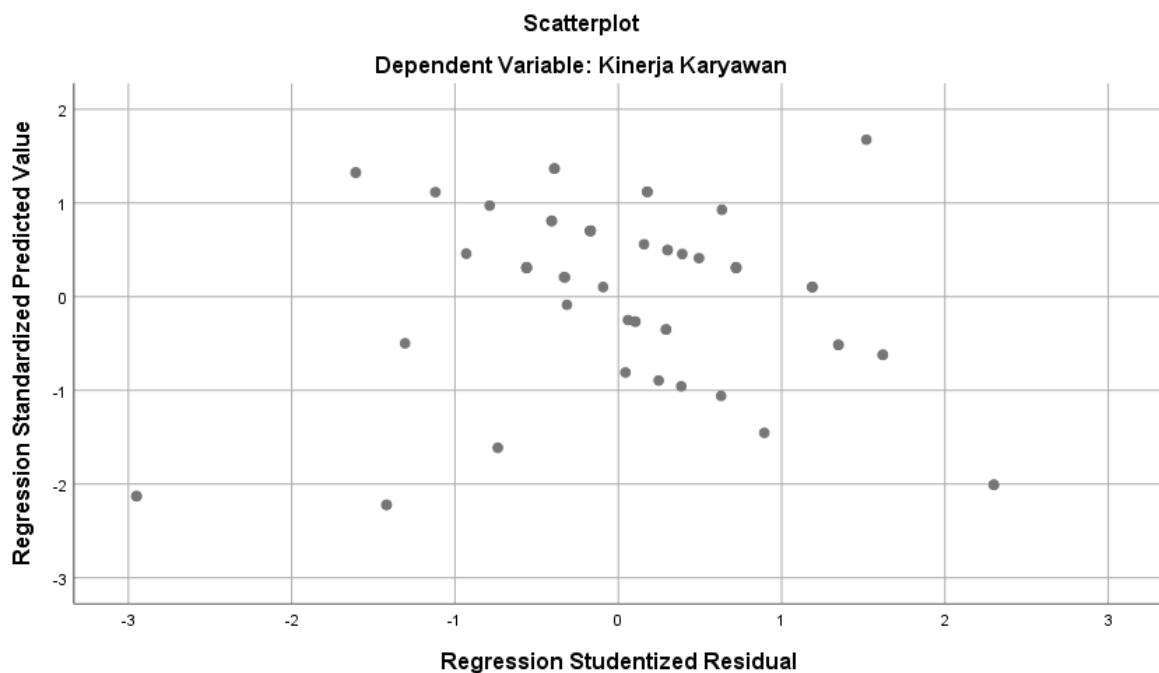
Berdasarkan Tabel 5.10 di atas dapat diketahui setiap variabel independen memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10 atau nilai tolerance value lebih besar dari 0,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam

penelitian yang dilakukan ini tidak terdapat hubungan multikolinearitas antar variabel independen.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya dalam suatu model regresi. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji scatterplot.

**Gambar 5.2 Scatterplot**



Sumber: Data Primer Diolah tahun 2021

Berdasarkan gambar di atas dapat di ketahui bahwa setiap variabel independen bebas dari masalah heteroskedastisitas. Hal ini dapat diketahui dengan jelas bahwa tidak ada pola tertentu karena titik meyebar tidak

beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas atau H0 diterima.

#### 4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam model regresi linear ada atau tidak korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 atau periode sebelumnya. Uji autokorelasi pada penelitian ini menggunakan uji Durbin Watson. Berikut hasil uji autokorelasi:

**Tabel 5.11 Hasil Uji Autokorelasi**

<b>Std. Error of the Estimate</b>	<b>Durbin-Watson</b>
1,71213	1,982

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel di atas nilai Durbin Watson sebesar 1,982 pembanding menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 60 (n), dan jumlah variabel independen 3 (k=3), maka di tabel *Durbin Watson* akan didapat nilai du sebesar 1,731. Karena nilai DW 1,982 lebih besar dari batas atas (du) 1,731 dan kurang dari 3 - 1.83 (1,470), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

#### 5.1.6. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan output dari pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25 secara parsial pengaruh dari lima variabel independen yang

meliputi *human capital*, *sosial capital* dan *Organization Capital* terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 5.12 di bawah ini :

**Tabel 5.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,220	1,446		3,610	,001
<i>Human Capital</i>	,180	,084	,151	2,149	,036
Social Capital	,365	,081	,335	4,487	,000
Organization Capital	,879	,115	,557	7,662	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Data diolah SPSS 25

Berdasarkan Tabel 5.12 di atas, dapat di rumuskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:  $Kinerja\ Karyawan = 5,220 + Human\ capital\ 0,180 + sosial\ capital\ 0,365 + Organization\ Capital\ 0,879 + e$ . Berdasarkan pada model persamaan regresi di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan persamaan di atas, ketahui konstanta sebesar 5,220. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen diasumsikan dalam keadaan tetap, maka variabel dependen akan naik sebesar, 5,220.
2. Dimensi *Human capital* mempunyai nilai sebesar 0,180 yang berarti jika *human capital* mengalami kenaikan 1 satuan akan menyebabkan Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,180.
3. Dimensi *sosial capital* mempunyai nilai sebesar 0,365 yang berarti jika

sosial capital mengalami kenaikan 1 satuan akan menyebabkan Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,365.

4. Dimensi Organization Capital mempunyai nilai sebesar 0,879 yang berarti jika Organization Capital mengalami kenaikan 1 satuan akan menyebabkan Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,879.

### 5.1.7. Uji Hipotesis

#### 1. Uji T (Uji Parsial)

Uji t pada dasarnya digunakan untuk menguji kebermaknaan koefisien regresi secara parsial antara pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada Tabel di bawah ini dapat dilihat hasil perhitungan Uji T sebagai berikut:

**Tabel 5.13 Hasil Perhitungan Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	5,220	1,446		3,610	,001
Human Capital	,180	,084	,151	2,149	,036
Social Capital	,365	,081	,335	4,487	,000
Organization Capital	,879	,115	,557	7,662	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah

Dari Tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (2,003). Adapun pengujian Hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah

sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa *Human Capital*, *Social Capital*, dan *Organizational Capital* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja dengan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung pada semua variabel independen lebih besar dari  $t$  tabel dan taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.
2. Pengujian Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan bahwa *Organizational Capital* berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $7,662 > 2,003$ , dan taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0,050, yaitu  $0,000 < 0,050$ . Jika dibandingkan dengan variabel independen lainnya dapat dilihat bahwa variabel *Organizational Capital* yang paling dominan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

## 2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan bertujuan untuk melihat apakah variabel independen yang dimasukkan dalam suatu model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada Tabel di bawah ini :

**Tabel 5.14 Hasil perhitungan Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	732,859	3	244,286	98,188	,000 <sup>b</sup>



Residual	139,325	56	2,488		
Total	872,183	59			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Organization Capital, *Human Capital*, Social Capital  
Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat hasil dari perhitungan Uji F di mana diperoleh nilai F hitung sebesar 98,188 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000, karena nilai F hitung 98,188 lebih besar dari F tabel (2,76) maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen yang meliputi *Human Capital*, Social Capital, dan Organizational Capital berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) merupakan prediksi lainnya variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 5.15 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,917 <sup>a</sup>	,840	,832	1,57732	1,982

- a. Predictors: (Constant), Organization Capital, *Human Capital*, Social Capital  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0,840 yang berarti 84 % Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Human Capital*, Social Capital, dan Organization Capital (variabel independen), sisanya sebesar 16% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

## **5.2. Pembahasan Penelitian**

### **5.2.1. *Human Capital, Social Capital dan Organizational Capital* Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa *Human Capital*, *Social Capital*, dan *Organizational Capital* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung pada semua variabel independen lebih besar dari  $t$  tabel dan taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

Kontribusi modal manusia dapat dianalisis dari dua perspektif yaitu secara mikro dan makro. Sudut pandang mikro memandang bahwa modal manusia merupakan bagian dari fungsi produksi pada individu yang selanjutnya berkaitan dengan kualitas dari sumber daya manusia. Pengetahuan dapat memberikan dampak terhadap penguasaan teknologi dan adanya inovasi yang dilakukan dalam hal proses produksi. Hasil dari adanya pengetahuan tersebut adalah adanya efisiensi dalam proses produksi yang berpotensi pada peningkatan produktivitas. Di sisi lain adanya keahlian akan menjadikan individu menjadi lebih kompeten dalam proses produksi sehingga mendorong Kinerja dalam suatu organisasi. Merujuk Fitz-enz (2000), mengakhiri abad 20, para pengelola organisasi telah menerima bahwa faktor manusia-lah dan bukannya uang, bangunan, dan peralatan, yang merupakan faktor pembeda kinerja. Apalagi ketika saat ini kita memasuki masyarakat atau perekonomian

berbasis pengetahuan, peran modal manusia dan komponen modal intelektual lainnya menjadi sangat critical.

Modal sosial yang mengacu pada lembaga-lembaga, hubungan, dan norma-norma akan membentuk kualitas dan kuantitas interaksi sosial masyarakat. Semakin banyak bukti menunjukkan bahwa kohesi sosial sangat penting bagi masyarakat untuk mencapai kesejahteraan ekonomi dan pembangunan berkelanjutan. Dengan semakin kuatnya modal sosial, yang ditunjukkan dengan semakin baiknya karakteristik/dimensi modal sosial seperti jaringan kerja (networking), norma-norma kepercayaan (norm of trust), norma-norma timbal balik (norm of reciprocity), tata nilai (shared value), diyakini akan meningkatkan keempat komponen diatas (Irma, 2011). Menurut Glaeser et al., (2011), modal sosial bersama-sama dengan human capital dan physical capital, akan memfasilitasi aktivitas yang produktif.

*Organizational capital* merupakan sarana dan prasarana yang mendukung pegawai untuk menciptakan kinerja yang optimum. Hal ini dikarenakan organisasi dengan keseluruhan *organizational capital* akan memiliki budaya sportif yang memungkinkan individu untuk mencoba hal-hal baru, mempelajarinya, dan siap gagal (Bontis et al., 2000 dalam Astuti, 2004). Selain itu, *organizational capital* merupakan link kritis yang memungkinkan *intellectual capital* diukur pada tingkat analisis organisasional (Bontis et al., 2000 dalam Astuti, 2004). Jika suatu organisasi mampu mengkodifikasikan pengetahuan perusahaan dan mengembangkan *organizational capital* misalnya menciptakan rutinitas yang baik, budaya organisasi yang baik, maka

keunggulan bersaing akan dapat dicapai. Keunggulan tersebut secara relatif akan menghasilkan kinerja pegawai yang lebih tinggi. Berdasarkan *resource based theory*, *intellectual capital* (organizational capital salah satu unsur IC) yang dimiliki perusahaan mampu menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Ramanda dan Muchtar (2013) yang berjudul pengaruh *human capital*, *relational capital* dan *organizational capital* terhadap kinerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini menemukan bahwa *human capital*, *relational capital* dan *organizational capital* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain itu Prasetya dkk. (2016) juga dalam penelitiannya yaitu pengaruh *human capital*, *social capital* dan *organizational capital* terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VIII Surabaya. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *human capital*, *social capital* dan *organizational capital* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel semua variabel independen maka diperoleh rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju dan setuju. Meskipun ada beberapa responden yang memberikan jawab tidak setuju dan netral tetapi tidak terlalu banyak. Hal ini membuktikan bahwa *human capital*, sosial capital, dan *organizational capital* yang diterapkan di Bank BRI Cabang Bulukumba sudah baik.

### **5.2.2. *Human Capital, Social Capital, dan Organizational Capital***

### **Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil dari perhitungan Uji F di mana diperoleh nilai F hitung sebesar 98,188 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000, karena nilai F hitung 98,188 lebih besar dari F tabel (2,76) maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen yang meliputi *Human Capital*, *Social Capital*, dan *Organizational Capital* berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

Apabila ditelaah secara bersamaan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *human capital*, *social capital* dan *organizational capital* dapat mempengaruhi kinerja sebuah perusahaan. Human capital sangat penting untuk dikembangkan karena Human capital merupakan salah satu komponen utama dari *intellectual capital* (intangible asset) yang dimiliki oleh perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Li dan Wu (2004) yaitu adanya hubungan positif dan signifikan antara *intellectual capital* dengan kinerja perusahaan, sedangkan untuk menciptakan keunggulan kompetitif membutuhkan *social capital* seperti kemampuan untuk menemukan, memanfaatkan dan menggabungkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman orang lain, di dalam dan di luar organisasi sebab *Social capital* berasal dari karyawan profesional dan bisnis jaringan. Cohen dan Prusak (2001) mendefinisikan bahwa *social capital* merupakan suatu kesediaan melakukan hubungan aktif antara seseorang meliputi: kepercayaan, kerjasama yang saling menguntungkan, berbagi nilai dan perilaku yang mengikat setiap

anggota jaringan dan kemasyarakatan juga kemungkinan membuat kerjasama, adapun hubungan antara *Organizational Capital* dan kinerja dapat dijelaskan bahwa *corporate entrepreneurship* sebagai kapabilitas dinamis yang berusaha mengeksploitasi dan mengembangkan sumber daya pengetahuan atau *knowledge based capital* yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja perusahaan dengan menciptakan sistem, proses, menghilangkan rutinitas berbasis pengetahuan sebagai dasar peningkatan kinerja (Phan et al, 2009; Simsek & Heavey, 2011). Simsek & Heavy (2011) melakukan studi empiris di Irlandia menemukan bukti peran positif *knowledge based resources* terhadap hubungan *corporate entrepreneurship* dengan kinerja organisasi.

Dengan demikian berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa *human capital, social capital* serta *organizational capital* sangat penting bagi perusahaan terutama kinerja perusahaan. *Human capital, social Capital* maupun *Orgazational Capital* dipandang sebagai elemen strategik perusahaan karena pengelolaan dan kinerja sumber daya manusia memberikan kontribusi yang besar bagi penciptaan keunggulan bersaing (*competitive advantage*). Kemampuan mengelola sumber daya manusia sebagai aset yang penting bagi keberhasilan perusahaan seperti keahlian, pengetahuan, kemampuan, dan perilaku tertentu dari manusia diperlukan untuk mencapai keunggulan bersaing, karena pada intinya manusialah yang akan mengimplementasikan strategi perusahaan.

Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan maka diperoleh rata-rata responden memberikan jawaban setuju dan netral.

Meskipun ada beberapa responden yang memberikan jawaban tidak setuju atau tidak memberikan pendapat, tetapi tidak terlalu banyak. Hal ini membuktikan bahwa Kinerja Karyawan yang diterapkan di Bank BRI Cabang Bulukumba sudah baik.

Adapun, Azzahra (2017) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh *human capital*, *organizational capital* dan *social capital* terhadap kinerja karyawan pada Koperasi di Tangerang Selatan. Hasil penelitian menemukan bahwa *human capital*, *organizational capital* dan *social capital* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **5.2.3. *Organizational Capital* Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis perhitungan yang dilakukan dapat diketahui bahwa *Organizational Capital* berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $7,662 > 2,003$ , dan taraf signifikansi yang lebih kecil dari  $0,050$ , yaitu  $0,000 < 0,050$ . Jika dibandingkan dengan variabel independen lainnya dapat dilihat bahwa variabel *Organizational Capital* yang paling dominan.

Menurut Bontis (1999) menyatakan bahwa *organizational capital* meliputi proses manual, strategi, rutinitas, dan segala hal yang memiliki nilai terhadap organisasi melebihi nilai material yang dimiliki. Dimana organisasi yang memiliki sistem dan prosedur yang buruk, maka intangible asset yang dimiliki tidak akan memberikan dampak yang maksimal

terhadap organisasi.

*Organizational capital* mencakup setiap elemen struktur organisasi yang memfasilitasi kemampuan karyawan untuk menciptakan kekayaan bagi perusahaan dan *stakeholder*. Efektivitas proses ini sangat penting karena melibatkan prosedur internal yang memungkinkan untuk integrasi pengetahuan dan berbagi kemampuan, yang menghasilkan penciptaan kekayaan bagi organisasi. Selain itu, proses manajemen pengetahuan memberikan kontribusi pada efektivitas generasi pelanggan (Zablah, Bellenger dan Johnston 2004).

*Organizational capital* merupakan sarana dan prasarana yang mendukung pegawai untuk menciptakan kinerja yang optimum. Hal ini dikarenakan organisasi dengan keseluruhan *organizational capital* akan memiliki budaya sportif yang memungkinkan individu untuk mencoba hal-hal baru, mempelajarinya, dan siap gagal.

Starovic dan Marr (2004). Mendefinisikan “*Organizational capital* adalah pengetahuan yang akan tetap berada dalam perusahaan”. Roos et.al. (1997:42) mengartikan *Organizational capital* sebagai segala sesuatu yang masih tinggal di perusahaan ketika para pegawai tinggal di rumah pada malam hari. sedangkan Bontis et.al.2000 dalam Ulum (2007) menyebutkan bahwa *Organizational capital* meliputi seluruh *non-human storehouses of knowledge* dalam organisasi. Termasuk dalam *Organizational capital* adalah *database, organizational chart, process manual, strategies, routines* dan segala hal yang membuat nilai perusahaan



lebih besar dari nilai materialnya.

*Organizational capital* diyakini dapat berperan penting dalam peningkatan nilai organisasi maupun kinerja keuangan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saeed, Lodhi, dan Iqbal (2013) telah membuktikan bahwa *human capital*, *relational capital* dan *organizational capital* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja organisasi. *human capital*, *relational capital* dan *organizational capital* merupakan sumber daya yang terukur untuk peningkatan *competitive advantages*, maka variabel-variabel ini akan memberikan kontribusi terhadap kinerja. Penelitian yang telah dilakukan oleh Mehralian, Rajabzadeh, Sadeh, dan Rakesh (2012) menjelaskan bahwa terdapat hubungan timbal balik diantara semua komponen *human capital*, *relational capital* dan *organizational capital* terhadap kinerja organisasi. Dan jika semua komponen di kombinasikan, hal ini juga membuktikan bahwa *human capital*, *relational capital* dan *organizational capital* merupakan komponen utama yang mempengaruhi kinerja.

Cendani dan Tjahjaningsih (2015) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh *employee engagement* dan *organizational capital* terhadap kinerja karyawan pada Bank Jateng Kantor Organisasi Sektor Publik. Penelitian ini menyatakan variabel *employee engagement* dan *organizational capital* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. *Human Capital, Social Capital, dan Organizational Capital* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Cabang Bulukumba.
2. *Human Capital, Social Capital, dan Organization Capital* memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Cabang Bulukumba.
3. Variabel *Organization Capital* memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Cabang Bulukumba.

#### **6.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

##### **1. Bagi Bank BRI Cabang Bulukumba**

Diharapkan dari pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan kinerja para karyawan. Diharapkan pula dari pihak karyawan dapat memanfaatkan secara maksimal segala infrastruktur yang ada serta potensi yang ada pada diri karyawan guna meningkatkan kinerjanya pada level

yang sangat baik karena berdasarkan hasil dalam penelitian ini terkait pengaruh *human capital*, *social capital*, dan *organizational capital* terhadap kinerja karyawan sudah sangat baik dan memadai. Serta lebih meningkatkan akan pemahaman dalam penerapan *organizational capital readiness* sebab dalam penelitian ini variable *Organizational Capital* merupakan variable yang paling dominan, sehingga perusahaan tidak secara terus-menerus memantau hal tersebut.

Diharapkan juga kepada pihak perusahaan agar senantiasa memberikan pelatihan kepada karyawannya agar dapat memaksimalkan potensi diri mereka terutama dalam hal *human capital*, *social capital*, dan *organizational capital* sehingga perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan lebih baik dan agar karyawan dapat memberikan pelayanan yang lebih baik juga.

## **2. Peneliti selanjutnya**

- a. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang *human capital*, *social capital*, dan *organizational capital* yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.
- b. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.
- c. Mengeksplorasi pengaruh variabel kontrol terhadap kinerja karyawan dan melibatkan variabel lain seperti : mengembangkan model penelitian

dengan melibatkan variabel kondisional sebagai variabel moderasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwi H. 2015. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*. Jakarta: Balai Pustaka
- Baedhowi. 2017. Revitalisasi Sumber Daya Aparatur dalam Rangka Meningkatkan Kualitas Layanan Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Bisnis & Birokrasi*, Vol.15, No.2 *Belajar Microsoft access*. 2012.(online) (umardanny.com/panduan-belajar-microsoft-access-2010-plus-sql diakses 20 januari 2016)
- Brandlet W, Hall. 2018. *The New HUMAN CAPITAL STRATEGY Improving the Value of Your Most Important Investment-Year After Year*.
- Bringker, Barry. 2015, ''*Intellectual Capital: Tomorrows Asset, Today's Challenge*''.(online) (<http://www.capavision.org/vision/wpaper05b.cfm> diakses 20 januari 2016)
- Echdar, Saban. 2020. "*Human Capital Management*" Bogor : Ghalia Indonesia.
- F, Rovi. 2013. "*Human Capital Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*" *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, vol. 2 , no 12. 100
- Futriana, Dewi. 2016. *Kontribusi Disiplin Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai (Kajian Pada Karyawan Operasional Di DAOP 2 PT. KAI (Persero) .Bandung*.
- Gaol. LJ, A to Z .2015. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia: konsep, teori, dan pengembangan dalam konteks organisasi public dan bisnis*. Jakarta : PT grasindo anggota Ikapi.
- Gibson. 2012 .*Organisasi Perilaku–struktur –proses* , Terjemahan, Edisi V. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : UNDIP.
- Handoko, T. Hani. (2013). *Manajemen*. Cetakan Kedelapanbelas. Yogyakarta :

JBPFE

- Hasibuan SP, Malayu. 2014. *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan .SP,Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Lubis S.B, Hari, dan Martani Huseini. 2019.*Pengantar Teori Organisasi, Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: Departemen Ilmu Administrasi, FISIP UI.
- Mangkunegara. PrabuAnwar AA. 2019.*Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Mangkuprawira Syafri. 2017. *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Bogor: Galia Indonesia.
- Panggabean, S., Mutiara. 2014.*Manajemen Sumber Daya Manusia* :Bogor: Ghalia Indonesia.
- Robbins SP dan Coulter M. 2017. *Manajemen, (Edisi Kedelapan)*, Jakarta: PT. Indeks.
- Sejati, Grace Putri, 2010. *Analisis Faktor Akuntansi Dan Non Akuntanasi Dalam Mamprediksi Peringkat Obligasi Perusahaan Manufaktur*. Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Vol. 17, No 1
- Sudarmanto, 2019. *“Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM”*. Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sulistiyowati F. 2017, *Pengaruh Kepuasan Gaji dan kultur Organisasi terhadap Persepsi Aparatur Pemerintah Daerah Tentang Tindak Korupsi*, Jurnal JAAI, Vol.11, No.1, Juni: 47-66.
- Usup RC. 2011. *Pengaruh Human Capital, Structural Capital, Relation Capital Terhadap Kinerja Layanan Bank dan Kepuasan Pelanggan* (Studi Pada Industry Jasa Bank Umum Di Kalteg). Disertasi tidak diterbitkan. Malang: Program Doctor Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya.

Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. prajagrafindo persada.

**KUESIONER**  
**PENGARUH *HUMAN CAPITAL* , *SOCIAL CAPITAL* DAN**  
***ORGANIZATION CAPITAL* TERHADAP KINERJA**  
**KARYAWAN BRI CABANG BULUKUMBA**

**PETUNJUK:**

1. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang disediakan tanpa tekanan
2. Identitas dan isi jawaban yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya
3. Pertanyaan dijawab dengan memberikan kode 1,2,3,4,5. Setiap responden hanya diberi kesempatan untuk memilih satu jawaban, adapun makna angka tersebut adalah:  
5 = Sangat Setuju (SS)  
4 = Setuju (S)  
3 = Kurang Setuju (KS)  
2 = Tidak Setuju (TS)  
1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

**Bagian I : Identitas Responden**

Nama Responden :

Umur :

Pendidikan :

Jenis Kelamin (L/P) :

Lama Bekerja :

## Bagian II

(Beri tanda (√) pada setiap jawaban yang anda pilih)

### *Human Capital (X1)*

PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
Perusahaan menuntut untuk karyawannya memiliki <i>skills</i> dan <i>Skills</i> /kemampuan karyawan secara keseluruhan adalah sama dan dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan.					
Perusahaan kami mendukung karyawan dengan terus-menerus meningkatkan keterampilan dan pendidikan mereka setiap kali mereka masing-masing merasa perlu.					
Perusahaan kami mendukung pengembangan ide-ide baru dan produk.					
Inovasi karyawan sangat dibutuhkan untuk perusahaan saat ini agar selalu menjadi perusahaan yang terdepan.					
Karyawan sangat antusias untuk menyuarkan pendapat mereka dalam diskusi kelompok untuk meningkatkan kreativitas sesama karyawan.					
Karyawan kami memiliki pengalaman yang banyak untuk meningkatkan kemajuan perusahaan.					

### *SOCIAL CAPITAL (X2)*

PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
Secara keseluruhan, para karyawan dapat dipercaya					
Para karyawan memiliki hubungan yang baik satu sama lain					



Para karyawan berkerja sama dalam melakukan tugasnya

Memiliki jaringan kerja membantu pekerjaan saya berjalan dengan lancar

Usaha saya selalu mengutamakan kepentingan umum dalam melakukan pekerjaan.

***ORGANIZATION CAPITAL (X3)***

**PERNYATAAN**

**STS**

**TS**

**KS**

**S**

**SS**

Inovasi didukung oleh sistem dan prosedur perusahaan kami yang memadai

Kami menerapkan sebagian besar ide-ide besar yang baru.

Budaya dan lingkungan yang perusahaan kami terapkan sudah sangat baik.

sarana dan prasarana perusahaan yang sediakan sudah baik dan lengkap.

pekerjaan didukung oleh perangkat computer dan teknologi yang canggih.

Perusahaan memberikan karyawan kemudahan akses system.

## **KINERJA KARYAWAN (Y)**

### **PERNYATAAN**

**STS**

**TS**

**KS**

**S**

**SS**

Waktu anda dalam menyelesaikan pekerjaan selalu diperhatikan oleh atasan guna penilaian kinerja karyawan dan ketepatan waktu merupakan tolak ukur kinerja karyawan.

Kinerja karyawan didasarkan dari waktu yang diberikan oleh perusahaan.

Karyawan menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan.

Karyawan bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena teman kerja tidak masuk.

Dalam bekerja, anda selalu dapat mempertanggungjawabkan pekerjaan anda kepada atasan.

Komunikasi yang baik dibutuhkan dalam melayani pelanggan untuk menciptakan loyalitas.

## LAMPIRAN 2

No	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir
1	Laki-laki	SMA
2	Laki-laki	SMA
3	Laki-laki	S1
4	Laki-laki	S1
5	Laki-laki	S1
6	Laki-laki	S1
7	Laki-laki	S1
8	Laki-laki	S1
9	Laki-laki	S1
10	Perempuan	S1
11	Perempuan	S1
12	Perempuan	S1
13	Perempuan	S1
14	Perempuan	S1
15	Perempuan	S1
16	Perempuan	S1
17	Perempuan	S1
18	Laki-laki	S1
19	Laki-laki	S1
20	Laki-laki	S1
21	Laki-laki	S1
22	Laki-laki	S1
23	Perempuan	S1
24	Laki-laki	S1
25	Laki-laki	S1
26	Laki-laki	S1
27	Laki-laki	S1
28	Perempuan	S1
29	Laki-laki	S1
30	Perempuan	S1
31	Perempuan	S1
32	Laki-laki	S1
33	Laki-laki	S1
34	Laki-laki	SMA
35	Perempuan	SMA
36	Perempuan	SMA
37	Laki-laki	SMA
38	Laki-laki	S1
39	Perempuan	S1

40	Perempuan	S1
41	Laki-laki	S1
42	Laki-laki	S1
43	Laki-laki	S1
44	Laki-laki	S1
45	Laki-laki	S1
46	Laki-laki	S1
47	Laki-laki	S1
48	Perempuan	S1
49	Perempuan	S1
50	Perempuan	S1
51	Perempuan	S1
52	Perempuan	S1
53	Laki-laki	S1
54	Laki-laki	S1
55	Perempuan	S1
56	Perempuan	S1
57	Perempuan	S1
58	Laki-laki	S1
59	Perempuan	S2
60	Perempuan	S2

NO	PERNYATAAN																								X1	X2	X3	Y
	Human Capital						Social Capital					Organiztion Capital						Kinerja Karyawan										
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6					
1	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	16	16	14	24	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	16	16	12	22	
3	5	4	5	3	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	16	13	14	24	
4	2	3	1	1	1	2	2	1	5	5	5	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	16	6	6	12	
5	2	2	4	2	1	2	2	2	5	3	4	1	1	2	2	2	2	4	4	4	3	4	3	6	7	8	10	
6	2	2	2	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	8	12	6	18	
7	4	4	4	2	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	16	14	12	24	
8	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	2	18	20	14	24	
9	5	4	5	2	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	18	14	14	24	
10	5	4	5	2	4	4	4	2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	18	14	14	24	
11	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	16	19	14	26	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	16	16	12	22	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	16	16	12	24	
14	3	4	4	3	3	4	4	3	5	5	5	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	3	12	14	11	21	
15	4	3	5	3	3	1	1	3	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	14	8	12	22	
16	4	3	5	2	3	3	3	2	5	3	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	10	11	12	22	
17	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	18	18	15	26	
18	5	3	5	2	2	3	3	2	5	5	5	3	3	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	12	10	13	21	
19	2	5	5	2	4	4	4	2	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	16	14	12	22	
20	5	5	4	3	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	20	17	14	24	
21	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	5	16	15	12	22	

22	3	3	4	3	3	4	4	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	14	14	10	18
23	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	16	16	12	24
24	1	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3	2	3	14	12	7	18
25	3	3	3	3	3	2	2	3	5	4	5	3	3	4	3	3	3	5	5	3	5	5	5	16	10	9	19
26	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	3	18	16	10	21
27	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	20	20	15	30
28	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	5	5	16	16	12	24
29	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	18	16	12	24
30	4	5	5	3	3	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	18	14	14	24
31	3	3	4	2	3	3	3	2	5	5	4	3	3	4	3	3	3	4	5	5	5	4	3	14	11	10	19
32	4	3	2	2	3	3	3	2	5	3	5	3	3	4	3	3	3	5	5	4	5	3	4	16	11	9	19
33	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	14	16	12	22
34	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	16	16	12	22
35	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	5	3	4	5	4	16	14	8	19
36	4	3	4	3	3	4	4	3	5	4	3	3	3	4	3	4	4	3	5	5	4	5	5	14	14	11	21
37	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	16	16	13	24
38	4	4	5	4	3	5	5	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	2	5	5	5	5	5	12	17	13	22
39	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	20	20	12	26
40	1	4	3	3	2	3	3	3	5	5	5	2	2	2	3	3	3	5	4	5	5	4	2	8	11	8	15
41	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	18	19	13	24
42	4	4	5	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	16	15	13	24
43	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	16	16	14	24
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	16	16	12	22
45	5	4	5	3	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	16	13	14	24

46	2	3	1	1	1	2	2	1	5	5	5	2	2	2	2	2	2	4	3	5	5	4	3	16	6	6	12
47	2	2	4	2	1	2	2	2	4	5	4	1	1	2	2	2	2	4	4	5	4	2	5	6	7	8	10
48	2	2	2	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	2	4	4	4	4	8	12	6	18
49	4	4	4	2	4	4	4	2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	16	14	12	24
50	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	18	20	14	24
51	5	4	5	2	4	4	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	18	14	14	24
52	5	4	5	2	4	4	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	18	14	14	24
53	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	16	19	14	26	
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	16	16	12	22	
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	3	16	16	12	24
56	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	5	5	4	5	3	12	14	11	21
57	4	3	5	3	3	1	1	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	14	8	12	22
58	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	10	11	12	22
59	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	3	5	5	4	4	18	18	15	26
60	5	3	5	5	4	4	3	5	4	4	4	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	12	10	13	21



**Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)**

**NOBEL INDONESIA INSTITUTE**

**Izin resmi Pemerintah Kota Makassar No. 503/0001/LPK/DPM-PTS/V/2018**

## **SURAT KETERANGAN**

No.364/DBK/S.KET/NII/III/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini, Direktur Pengembangan dan Operasional Nobel Indonesia Institute, menerangkan bahwa:

Nama : RESKI AYU AMALIA

NIM : 2018MM21932

Program Studi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)

Alamat/No.Hp : 085255948966

Adalah benar telah melakukan **validasi data** di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Nobel Indonesia Institute, sebagai Lembaga resmi yang ditunjuk oleh Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 06 Maret 2021

Direktur Pengembangan dan Operasional NII,



Mutiarini Mubyl, M.Psi., Psikolog., CGA.



## LAMPIRAN

- **UJI VALIDITAS ITEM ( $r > 0.235$ )**  
1. VALIDITAS X1

		<b>Correlations</b>						
		Human Capital	Human Capital	Human Capital	Human Capital	Human Capital	Human Capital	Human Capital
Human Capital	Pearson Correlation	1	,499**	,644**	,508**	,400**	,579**	,877**
	Sig. (2- tailed)		,000	,000	,000	,002	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Human Capital	Pearson Correlation	,499**	1	,478**	,467**	,374**	,375**	,732**
	Sig. (2- tailed)	,000		,000	,000	,003	,003	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Human Capital	Pearson Correlation	,644**	,478**	1	,095	,090	,490**	,688**
	Sig. (2- tailed)	,000	,000		,469	,495	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Human Capital	Pearson Correlation	,508**	,467**	,095	1	,824**	,159	,697**
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,469		,000	,224	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Human Capital	Pearson Correlation	,400**	,374**	,090	,824**	1	,006	,614**
	Sig. (2- tailed)	,002	,003	,495	,000		,965	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Human Capital	Pearson Correlation	,579**	,375**	,490**	,159	,006	1	,626**
	Sig. (2- tailed)							
	N	60	60	60	60	60	60	60

	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,224	,965		,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Human Capital	Pearson Correlation	,877**	,732**	,688**	,697**	,614**	,626**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## 2. VALIDITAS X2

### Correlations

		Social Capital	Social Capital	Social Capital	Social Capital	Social Capital	Social Capital
Social Capital	Pearson Correlation	1	,686**	,603**	,603**	,308*	,778**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,017	,000
	N	60	60	60	60	60	60
Social Capital	Pearson Correlation	,686**	1	,733**	,733**	,626**	,902**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60
Social Capital	Pearson Correlation	,603**	,733**	1	1,000**	,481**	,917**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60
Social Capital	Pearson Correlation	,603**	,733**	1,000**	1	,481**	,917**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60
Social Capital	Pearson Correlation	,308*	,626**	,481**	,481**	1	,667**
	Sig. (2-tailed)	,017	,000	,000	,000		,000
	N	60	60	60	60	60	60
Social Capital	Pearson Correlation	,778**	,902**	,917**	,917**	,667**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### 3. VALIDITAS X3

		<b>Correlations</b>					
		Organizati on Capital	Organizat ion Capital	'Organiza tion Capital	Organizat ion Capital	Organizat ion Capital	Organizati on Capital
Organization Capital	Pearson Correlation	1	,617**	1,000**	,585**	,639**	,935**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60
Organization Capital	Pearson Correlation	,617**	1	,617**	,591**	,441**	,774**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60
'Organization Capital	Pearson Correlation	1,000**	,617**	1	,585**	,639**	,935**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60
Organization Capital	Pearson Correlation	,585**	,591**	,585**	1	,597**	,781**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60
Organization Capital	Pearson Correlation	,639**	,441**	,639**	,597**	1	,766**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	60	60	60	60	60	60
Organization Capital	Pearson Correlation	,935**	,774**	,935**	,781**	,766**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### 4. VALIDITAS Y

		<b>Correlations</b>						
		Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	,395**	,635**	,375**	,375**	,395**	,614**
	Sig. (2-tailed)		,002	,000	,003	,003	,002	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,395**	1	,745**	,818**	,818**	1,000**	,929**
	Sig. (2-tailed)	,002		,000	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,635**	,745**	1	,688**	,688**	,745**	,871**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,375**	,818**	,688**	1	1,000**	,818**	,908**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000		,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,375**	,818**	,688**	1,000**	1	,818**	,908**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,000		,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,395**	1,000**	,745**	,818**	,818**	1	,929**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,000		,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,614**	,929**	,871**	,908**	,908**	,929**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- **UJI RELIABILITAS**
  - 1. RELIABILITAS X1**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
<b>.799</b>	6 →

- 2. RELIABILITAS X2**

Nilai Cronbach's Alpha  
 $0.799 > 0.50$

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
<b>.895</b>	5 →

Nilai Cronbach's Alpha  
 $0.895 > 0.50$

### 3. RELIABILITAS X3

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items	
<u>.896</u>	5	→ Nilai Cronbach's Alpha $0.896 > 0.50$

### 4. RELIABILITAS Y

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items	
<u>.930</u>	6	→ Nilai Cronbach's Alpha $0.930 > 0.50$

- **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**  
**1. DESKRIPTIF RESPONDEN**

**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-lak	34	56,7	56,7	56,7
	Perempua	26	43,3	43,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	52	86,7	86,7	86,7
	S2	2	3,3	3,3	90,0
	SMA	6	10,0	10,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	



## 2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

### Human Capital

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,3	3,3	3,3
	Tidak Setuju	7	11,7	11,7	15,0
	Kurang Setuju	7	11,7	11,7	26,7
	Setuju	26	43,3	43,3	70,0
	Sangat Setuju	18	30,0	30,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

### Human Capital

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6,7	6,7	6,7
	Kurang Setuju	15	25,0	25,0	31,7
	Setuju	33	55,0	55,0	86,7
	Sangat Setuju	8	13,3	13,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

### Human Capital

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,3	3,3	3,3
	Tidak Setuju	4	6,7	6,7	10,0
	Kurang Setuju	5	8,3	8,3	18,3
	Setuju	23	38,3	38,3	56,7
	Sangat Setuju	26	43,3	43,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

### Human Capital

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,3	3,3	3,3
	Tidak Setuju	1	1,7	1,7	5,0
	Kurang Setuju	19	31,7	31,7	36,7
	Setuju	29	48,3	48,3	85,0
	Sangat Setuju	9	15,0	15,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

### Human Capital

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,3	3,3	3,3
	Kurang Setuju	21	35,0	35,0	38,3
	Setuju	26	43,3	43,3	81,7
	Sangat Setuju	11	18,3	18,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

### Human Capital

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,3	3,3	3,3
	Tidak Setuju	2	3,3	3,3	6,7
	Kurang Setuju	5	8,3	8,3	15,0
	Setuju	35	58,3	58,3	73,3
	Sangat Setuju	16	26,7	26,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

### Social Capital

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,3	3,3	3,3
	Tidak Setuju	15	25,0	25,0	28,3
	Kurang Setuju	17	28,3	28,3	56,7
	Setuju	21	35,0	35,0	91,7
	Sangat Setuju	5	8,3	8,3	100,0
	Total		60	100,0	100,0

### Social Capital

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	6,7	6,7	6,7
	Tidak Setuju	3	5,0	5,0	11,7
	Kurang Setuju	16	26,7	26,7	38,3
	Setuju	31	51,7	51,7	90,0
	Sangat Setuju	6	10,0	10,0	100,0
	Total		60	100,0	100,0

### Social Capital

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,3	3,3	3,3
	Tidak Setuju	5	8,3	8,3	11,7
	Kurang Setuju	13	21,7	21,7	33,3
	Setuju	29	48,3	48,3	81,7
	Sangat Setuju	11	18,3	18,3	100,0
	Total		60	100,0	100,0

### Social Capital

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,3	3,3	3,3
	Tidak Setuju	5	8,3	8,3	11,7
	Kurang Setuju	13	21,7	21,7	33,3
	Setuju	29	48,3	48,3	81,7
	Sangat Setuju	11	18,3	18,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

### Social Capital

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	13,3	13,3	13,3
	Kurang Setuju	13	21,7	21,7	35,0
	Setuju	35	58,3	58,3	93,3
	Sangat Setuju	4	6,7	6,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

### Organization Capital

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,3	3,3	3,3
	Tidak Setuju	5	8,3	8,3	11,7
	Kurang Setuju	3	5,0	5,0	16,7
	Setuju	33	55,0	55,0	71,7
	Sangat Setuju	17	28,3	28,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

### Organization Capital

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	13,3	13,3	13,3
	Kurang Setuju	13	21,7	21,7	35,0
	Setuju	35	58,3	58,3	93,3
	Sangat Setuju	4	6,7	6,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

### Organization Capital

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,3	3,3	3,3
	Tidak Setuju	5	8,3	8,3	11,7
	Kurang Setuju	3	5,0	5,0	16,7
	Setuju	33	55,0	55,0	71,7
	Sangat Setuju	17	28,3	28,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

### Organization Capital

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,3	3,3	3,3
	Tidak Setuju	3	5,0	5,0	8,3
	Kurang Setuju	14	23,3	23,3	31,7
	Setuju	40	66,7	66,7	98,3
	Sangat Setuju	1	1,7	1,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

### Organization Capital

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	8,3	8,3	8,3
	Kurang Setuju	17	28,3	28,3	36,7
	Setuju	37	61,7	61,7	98,3
	Sangat Setuju	1	1,7	1,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

### Kinerja Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3,3	3,3	3,3
	Kurang Setuju	23	38,3	38,3	41,7
	Setuju	32	53,3	53,3	95,0
	Sangat Setuju	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

### Kinerja Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3,3	3,3	3,3
	Kurang Setuju	16	26,7	26,7	30,0
	Setuju	39	65,0	65,0	95,0
	Sangat Setuju	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

### Kinerja Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	36	60,0	60,0	60,0
	Setuju	21	35,0	35,0	95,0
	Sangat Setuju	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

### Kinerja Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	19	31,7	31,7	31,7
	Setuju	36	60,0	60,0	91,7
	Sangat Setuju	5	8,3	8,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

### Kinerja Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	19	31,7	31,7	31,7
	Setuju	36	60,0	60,0	91,7
	Sangat Setuju	5	8,3	8,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

### Kinerja Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3,3	3,3	3,3
	Kurang Setuju	23	38,3	38,3	41,7
	Setuju	32	53,3	53,3	95,0
	Sangat Setuju	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

- **UJI ASUMSI KLASIK**

1. **UJI NORMALITAS**

Nilai Sig 0,552 > 0.05 → Data terdistribusi normal

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		60	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	1,53669638	
Most Extreme Differences	Absolute	,101	
	Positive	,066	
	Negative	-,101	
Test Statistic		,101	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,539 <sup>e</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,526
		Upper Bound	,552

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.



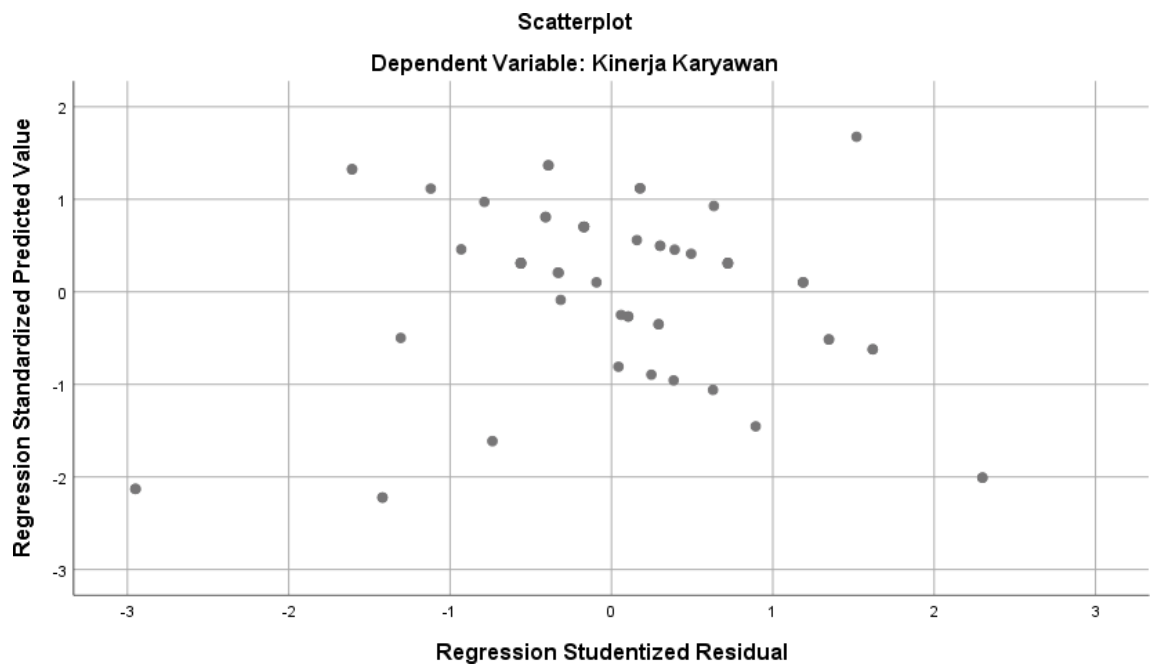
**2. UJI MULTIKOLINEARITAS → NILAI VIF < 10.00**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					<b>Collinearity Statistics</b>	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	5,220	1,446		3,610	,001		
	Human Capital	,180	,084	,151	2,149	,036	,576	1,737
	Social Capital	,365	,081	,335	4,487	,000	,511	1,957
	Organization Capital	,879	,115	,557	7,662	,000	,540	1,851

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### 3. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 1.672**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	5,220	1,446		3,610	,001
	Human Capital	,180	,084	,151	2,149	,036
	Social Capital	,365	,081	,335	4,487	,000
	Organization Capital	,879	,115	,557	7,662	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

2. **UJI F → F TABEL = 2.76**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	732,859	3	244,286	98,188	,000 <sup>b</sup>
	Residual	139,325	56	2,488		
	Total	872,183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Organization Capital, Human Capital, Social Capital

### 3. UJI KOEFISIEN REGRESI

**Organization Capital, Human Capital, Social Capital → Kinerja Karyawan**

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Organization Capital, Human Capital, Social Capital <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,917 <sup>a</sup>	,840	,832	1,57732	1,982

a. Predictors: (Constant), Organization Capital, Human Capital, Social Capital

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan