

Dampak *Human Capital* pada Kinerja Organisasi

Ismiyati

Universitas Pasundan, Indonesia

e-mail : ismiazis28@gmail.com

Abstract

Performance assessment based organization Human capital is an interesting thing that needs to be developed by the company. This study aimed to determine the effect of Organizational Performance Against Human Capital. Human Capital is the economic value and human resources related to ability, pengerahuan, ideas, skills of a person. While the performance of the organization is an overview of the level of achievement of the implementation of the task. The method used in this research is descriptive and verification with PT.Mega Bakti Teknik employee population sampling techniques with methods used are based on probability sampling technique that is proportional random sampling, where the sample is selected proportioned and methods of analysis used linear regression analysis. These results indicate that human capital in PT. Mega Bakti technique in the category of good, Organizational Performance in PT. Mega Bakti technique in the category of good, and Human Capital positive and significant impact on Organizational Performance

Keywords: Human Capital, Organizational Performance

Abstrak

Penilaian Kinerja Organisasi berbasis human capital merupakan hal menarik yang perlu dikembangkan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Organisasi. Human Capital adalah nilai ekonomi dan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan, pengerahuan, ide, keterampilan seseorang. Sedangkan kinerja organisasi adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif dengan populasi karyawan PT.Mega Bakti Teknik dengan Metode pengambilan sampel yang digunakan berdasarkan teknik probability sampling yaitu Proporsional Random Sampling, dimana sampel dipilih secara diproporsikan dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Human Capital di PT. Mega Bakti Teknik di katagori baik, Kinerja Organisasi di PT. Mega Bakti Teknik di katagori baik, dan Human Capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi

Kata Kunci : *Human Capital*, Kinerja Organisasi

PENDAHULUAN

Globalisasi membuka peluang bagi seluruh perusahaan untuk dapat bersaing secara global. Namun globalisasi ini juga merupakan suatu ancaman bila perusahaan tidak memiliki kemampuan yang baik dalam menjalankan bisnisnya. Maka keadaan ini memaksa perusahaan-perusahaan untuk mengubah

cara mereka untuk tetap bertahan dalam menjalankan bisnisnya sesuai dengan asumsi going concern (Nurziah, et al, 2014). Perubahan yang disebabkan oleh globalisasi industri, kemajuan informasi, perkembangan teknologi dan persaingan yang ketat, menyebabkan berbagai perusahaan mengubah strategi dalam menjalankan bisnisnya, diantaranya perubahan pradigma bisnis dari *resources based business* menjadi *knowledge based business*, dari dominan investasi fisik (*physical assets*) menjadi dominan investasi modal intelektual (*intellectual assets*) (Kamper, et al, 2014).

Munculnya pandangan bahwa pengetahuan sebagai sumber daya perusahaan yang sangat strategis 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 dalam (Abdussalam, et al, 2010) 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. Perusahaan terdiri dari individu- individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi tidak akan berjalan jika tidak ada individu di dalamnya. *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 (Abdullah, 2016).

Penilaian kinerja perusahaan berbasis *human capital* merupakan hal menarik yang perlu dikembangkan oleh perusahaan. *Human capital* adalah salah satu komponen utama dari *intellectual capital* (*intangible asset*) yang dimiliki perusahaan. Selama ini, penilaian terhadap kinerja perusahaan lebih banyak menggunakan sumber daya yang bersifat fisik (*tangible asset*) (Dharmaningsih et al, 2017). Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, di mana tugas makin

sering dikerjakan dalam tim, fleksibilitas sangatlah penting. Organisasi menginginkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. Fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain (Pujiastuti, 2012).

Hidup matinya usaha sangat bergantung pada kualitas produk dan tingkat layanan yang diberikan kepada pelanggannya. Hal penting yang perlu diketahui dalam usaha adalah pelanggan hanya mau menukar uang yang telah dicarinya dengan susah payah, hanya untuk dua hal. Pertama, yaitu rasa puas sehingga mereka bahagia. Kedua, bisa memberikan solusi atas masalah yang dihadapinya. (Muchtar, 2010). PT. Mega Bakti Teknik bergerak di bidang Produsen sekaligus agen penjualan untuk produk Alat Alat Mining Preparasi, Jaw Crusher, Ball Mill, Vibrating Screen, Alat Uji Teknik Sipil, Alat Uji laboratorium Teknik Sipil, Material Testing Equipment, Alat Preparasi Mining (Alat Uji Laboratorium Pertambangan) yang didalamnya mencakup pengujian laboratorium untuk Alat Uji Laboratorium Soil (Alat Uji Laboratorium Tanah) Diantaranya Han bor, CBR, Direct Shear, Sondir Dutch Cone Penetrometer., Alat Uji Laboratorium Aggregate (Alat Uji Laboratorium batuan), Sieve Ayakan, Sieve Shaker Abrasion., Alat Uji Laboratorium Concrete/ Beton (Alat Uji Laboratorium Beton), Hammer Test, Concrete Test Hammer, Mould, Cube Mould, Alat Uji Laboratorium Asphalt (aspal), Alat Uji Laboratorium Cement (Alat Uji Laboratorium semen). Berikut merupakan data produksi mesin *Magnetic Separator Dry for Iron Ore* yang ditargetkan dan data produk yang dihasilkan PT. Mega Bakti Teknnik periode Januari 2017–Juni 2017.

Tabel 1 Data Produksi Periode Januari 2017-Juni 2017

Priode	Target	Hasil produksi
Januari	5 unit	4 unit
Februari	4 unit	4 unit
Maret	5 unit	5 unit
April	6 unit	5 unit
Mei	5 unit	5 unit
Juni	6 unit	5 unit

Sumber: PT. Mega Bakti Teknik

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil produksi mesin Dry for Iron Ore dalam periode Januari-Juni PT. Mega Bakti Teknik belum sepenuhnya mencapai target yang diharapkan atau yang ditetapkan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Organisasi Di PT. Mega Bakti Teknik”.

TINJAUAN PUSTAKA

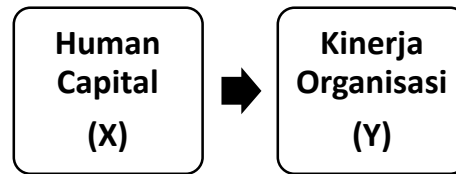
Human Capital

Gaol Jimmy L (2015) mengatakan bahwa “Tumpuan pertumbuhan ekonomi pada masa-masa mendatang tidak bisa lagi dilakukan secara konvensional melalui pengolahan Sumber Daya Alam (SDA) dan modal uang semata, melainkan semakin bertumpu pada *knowledge based economy* dan tentunya dilandasi oleh fondasi *human capital* yang baik”. Menurut Schermerhon dalam Faturachman (2013), human capital dapat diartikan sebagai nilai ekonomi dari sumber daya manusia yang terkait dengan kemampuan, pengetahuan, ide-ide, inovasi, energi dan komitmennya. Secara umum human capital selalu dikaitkan dengan keterampilan dan keahlian seseorang dalam sebuah organisasi. Sedangkan Menurut Schuller dalam Putri (2013), “inti dari human capital ini adalah keterampilan, pengetahuan dan kompetensi yang merupakan faktor kunci yang menentukan kesejahteraan organisasi”.

Kinerja Organisasi

Trisnaningsih (2007) menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil karya yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Kinerja tersebut dapat diukur melalui pengukuran tertentu dimana kualitas berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan. Kinerja organisasi oleh Bastian (2013) sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut. Kinerja organisasi merupakan gambaran mengenai hasil kerja organisasi dalam mencapai tujuannya yang tentu saja akan dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Sumber daya yang dimaksud dapat berupa fisik seperti sumber daya manusia maupun nonfisik seperti peraturan, informasi, dan kebijakan, maka untuk lebih memahami mengenai faktor-faktor yang mampu mempengaruhi sebuah kinerja organisasi. Konsep kinerja organisasi juga menggambarkan bahwa setiap organisasi dapat dilakukan pengukuran kinerjanya dengan menggunakan indikator-indikator kinerja yang ada untuk melihat apakah organisasi tersebut sudah melaksanakan tugasnya dengan baik dan untuk mengetahui tujuannya sudah tercapai atau belum.

Penilaian kinerja perusahaan berbasis *human capital* merupakan hal menarik yang perlu dikembangkan oleh perusahaan. *Human capital* adalah salah satu komponen utama dari *intellectual capital (intangible asset)* yang dimiliki perusahaan. Selama ini, penilaian terhadap kinerja perusahaan lebih banyak menggunakan sumber daya yang bersifat fisik (*tangible asset*) (Dharmaningsih, et al., 2017) Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat lebih dari jelas Gambar 2.2 kerangka pemikiran dalam penelitian sebagai berikut pada Gambar 1.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran Pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh dari Human Capital Berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013). Metode penelitian kuantitatif dibagi menjadi dua, yaitu metode eksperimen dan metode survey. Dalam hal ini, peneliti menggunakan metode survey. Menurut (Sugiyono, 2013), peneliti survey adalah peneliti yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, untuk menemukan kejadian-kejadian relative, distribus, dan hubungan-hubungan antar yang digunakan antar variabel sosiologi maupun psikologis.

Menurut Sugiyono (2013) menerangkan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah para Karyawan PT. Mega Bakti Teknik yang berjumlah 250 orang. Sampel adalah objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Notoatmodjo, 2010). Menurut Arikunto

(2010) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini, digunakan teknik *probability sampling*. Adapun untuk mengetahui penghitungannya dengan menggunakan rumus;

$$n = \frac{N}{1 + N(d^2)}$$

Keterangan :

N = Besar populasi

n = Besar sampel

d = Tingkat kepercayaan / ketepatan yang diinginkan, pada penelitian ini digunakan d = (10%) atau (0,1)

Sehingga diketahui hasil sampelnya sebanyak 71 responden. selanjutnya dilakukan teknik sampling dengan menggunakan *proporsional random sampling*, yaitu pengambilan sampel yang diproposikan. Hal tersebut dikarenakan sampel di PT Mega Bakti Teknik terbagi dalam kelompok – kelompok yang terdiri dari 7 departemen. Setelah besaran sampel diketahui sebanyak 71 responden, maka dilakukan pembagian jumlah responden terhadap ke 7 departemen berdasarkan perhitungan proposional yaitu;

$$n = \frac{N}{N} x .$$

Keterangan ;

ni = Besarnya contoh untuk setiap departemen

N = Total populasi

Ni = Jumlah Subpopulasi

xn = Besaran sampel

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2013). Data penelitian akan dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner yang kemudian diolah dengan menggunakan beberapa uji statistik yaitu (1) Uji Validitas dan Reliabilitas, (2) Uji regresi linier sederhana, (3) Uji asumsi klasik yang terdiri dari Uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heterokedastisitas, (4) uji Koefisien determinasi (5) Uji hipotesis : Uji t.

PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *software SPSS versi 2.3*. Untuk mengetahui apakah data instrument tersebut valid atau tidak, dapat dilihat dari ketentuan hasil pengolahan pada *SPSS table Item-Total Statistics* pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* harus lebih besar dari 0,3. Berikut ini merupakan data Hasil Uji Validitas variabel X (*Human Capital*) dan Y (*Kinerja Organisasi*).

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Human Capital (x)

no.	Pernyataan	r kritis	r hitung	Keterangan
1	p1	0,30	,725	Valid
2	p2	0,30	,742	Valid
3	p3	0,30	,741	Valid
4	p4	0,30	,757	Valid
5	p5	0,30	,739	Valid
6	p6	0,30	,861	Valid
7	p7	0,30	,870	Valid
8	p8	0,30	,851	Valid
9	p9	0,30	,770	Valid
10	p10	0,30	,801	Valid
11	p11	0,30	,571	Valid
12	p12	0,30	,793	Valid
13	p13	0,30	,790	Valid
14	p14	0,30	,755	Valid
15	p15	0,30	,901	Valid

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Organisasi (Y)

no.	Pernyataan	r kritis	r hitung	Keterangan
1	y1	0,30	,747	Valid
2	y2	0,30	,746	Valid
3	y3	0,30	,747	Valid
4	y4	0,30	,671	Valid
5	y5	0,30	,659	Valid

Hasil pengujian Uji validitas kuesioner penelitian menunjukkan rata-rata item pertanyaan variabel X (*Human Capital*) dan variabel Y *Kinerja Organisasi* memiliki nilai r di atas 0,3. Dengan demikian pernyataan-pernyataan variabel X dan Y dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha* dengan bantuan *SPSS versi 2.3* untuk melihat koefisien *cronbach alpha*. Adapun keandalan dalam reliabilitas yang dikemukakan oleh Sujarweni (2015) dapat ditentukan oleh kriteria sebagai berikut:

- a. Jika Koefisien *cronbach alpha* $> 0,60$ maka reliabel
- b. Jika Koefisien *cronbach alpha* $< 0,60$ maka tidak reliabel

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Human Capital	0,961	Reliabel
2	Kinerja Organisasi	0,880	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4 tersebut Menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *cronbach alpha* diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur dari masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

3. Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, diperoleh gambaran dari masing- masing variabel (*Human Capital* dan Kinerja Organisasi) sebagai berikut:

A. *Human Capital* di PT. Mega Bakti Teknik.

Tabel 5 Rekapitulasi Data Variabel *Human capital* (X)

No.	Skor Responden					Skor Aktual	Rata-rata	Kriteria
	SS (5)	S (4)	R (3)	TS (2)	STS (1)			
P1.	14	32	18	7	0	252	3,75	Baik
P2.	8	36	23	4	0	261	3,68	Baik
P3.	13	36	21	1	0	274	3,68	Baik
P4.	8	27	29	7	0	249	3,51	Sangat Baik
P5.	15	35	17	4	0	274	3,68	Baik
P6.	9	24	20	13	5	232	3,27	Cukup Baik
P7	8	24	25	9	5	284	3,30	cukupB aik
P8	8	38	22	3	0	264	3,72	Baik
P9	6	17	18	21	9	203	2,88	Cukup baik
P10	11	26	22	9	3	246	3,46	Baik
P11	18	28	23	2	0	275	3,87	Baik
P12	8	31	27	5	0	235	3,59	Baik
P13	11	35	19	6	0	264	3,72	Baik
P14	2	26	30	10	3	227	3,20	Cukup baik
P15	7	28	22	12	3	240	3,37	Cukup baik
Total						3780	53,00	
Rata-rata							3,53	Baik

Distribusi frekuensi pada variabel *human capital* (X) secara keseluruhan memiliki total rata-rata sebesar 3,53 sehingga dapat diartikan bahwa karyawan PT. Mega Bakti Teknik memiliki tingkat *human capital* yang baik.

B. Kinerja Organisasi di PT. Mega Bakti Teknik

Tabel 6. Data Hasil Rekapitulasi Data Variabel Kinerja Organisasi (Y)

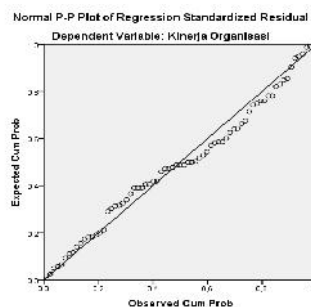
No.	Skor Responden					Skor Aktual	Rata-rata	Kriteria
	SS (5)	S (4)	R (3)	TS (2)	STS (1)			
y1.	11	39	18	3	0	271	3,82	Baik
y2.	9	34	25	3	0	262	3,80	Baik
y3.	7	33	23	8	0	252	3,55	Baik
y4.	4	28	33	5	1	242	3,41	Baik
y5.	3	22	40	6	0	235	3,31	Cukup Baik
Total						1262	17,77	
Rata-rata							3,55	Baik

Distribusi frekuensi pada variabel Kinerja Organisasi (Y) secara keseluruhan memiliki total rata-rata sebesar 3,55 sehingga dapat diartikan bahwa PT. Mega Bakti Teknik memiliki tingkat pencapaian Kinerja Organisasi yang baik.

4. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan terhadap residual regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik P-P Plot, data yang normal adalah data yang membentuk titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Hasil analisis regresi linear dengan grafik normal P-P Plot terhadap residual error model regresi diperoleh sudah menunjukkan adanya pola grafik yang normal yaitu adanya sebaran titik yang berada tidak jauh dari garis diagonal. Seperti terlihat pada Gambar 2.

**Gambar 2 Hasil Uji Normalitas**

Pada Gambar 2 menunjukkan hasil pengujian tersebut bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal, hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

B. Uji Multikorelasi

Uji Multikolerasi bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan di antara variabel bebas memiliki masalah multikolerasi (gejala multikolinearitas) atau tidak. Multikolerasi adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan diantara variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan jika nilai $VIF < 10$ maka tidak terjadi gejala multikolerasi diantara variabel bebas, jika nilai $VIF > 10$ maka terjadi gejala multikolinearitas pada variabel bebas (Sarjono, 2011)

Tabel 7 Hasil Uji Multikorelasi

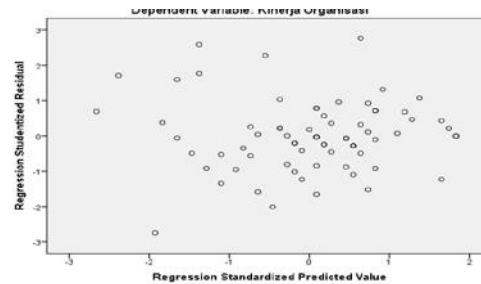
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	3,923	,735				5,339
Human Capital	,261	,014	,918	19,241	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Berdasarkan data pada Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai VIF semua variabel independent < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

C. Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu analisis mempunyai ketidaksamaan varian dalam suatu pengamatan. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastitas. Pendeteksian terjadinya heteroskedastitas yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik hasil analisis. Pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastitas karena tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.



Sumber: Output SPSS 2.3 , 2017

Gambar 3 Grafik Heteroskedastitas

Pada Gambar 3 Menunjukkan hasil pengujian heteroskedastisitas tidak terdapat pola yang jelas dari titik–titik dan menyebar diatas dan dibawah 0 sumbu Y, hal ini menunjukkan model regresi tidak memiliki gejala heteroskedastisitas artinya tidak ada gangguan yang berarti dalam model regresi ini.

D. Uji Autokorelasi

Autokorelasi bertujuan untuk mencari tahu, apakah kesalahan (*errors*) suatu data pada periode tertentu berkorelasi dengan periode lainnya (Natanael, 2014). Cara mengetahui apakah mengalami atau tidak mengalami autokorelasi dengan mengecek nilai *Durbin-Watson (DW)*. Berdasarkan dari hasil pengujian dengan menggunakan *SPSS 2.3 for windows* didapatkan hasil mengenai hasil uji autokorelasi.

Tabel 8 Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,918 ^a	,843	,841	1,239	1,611

a. Predictors: (Constant), Human Capital

b. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Sumber: Output SPSS 2.0, 2017

Pada Tabel 8 menunjukkan hasil pengujian autokorelasi yaitu dengan menggunakan nilai perhitungan *Durbin-Watson*, pada pengujian variabel tersebut didapatkan nilai sebesar 1,611 sehingga dapat dikatakan bahwa data yang diolah tidak terjadi autokorelasi karena nilai *Durbin-Watson* terdapat diantara $1 < DW < 3$.

5. Uji Regresi Linier Sederhana

Program *SPSS 23 for Windows* digunakan untuk memperoleh hasil koefisien regresiliner sederhana sebagai berikut pada Tabel 9.

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Sederhana

Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,923	,735		5,339	,000		
	Human Capital	,261	,014	,918	19,241	,000	1,000	1,000

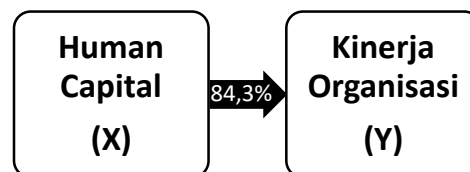
Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana tersebut, besar perubahan Kinerja Organisasi yang terjadi mengikuti perubahan Human Capital yaitu sebesar 3,923. Artinya jika tidak ada variabel Human Capital, maka besarnya variabel Kinerja Organisasi adalah sebesar 0,261. Koefisien regresi pada variabel Human Capital adalah 0,261 yang apabila terjadi penambahan Human Capital sebesar 1, maka akan terjadi peningkatan Kinerja Organisasi sebesar 0,261.

6. Uji Koefisien Determinasi

Penghitungan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Human Capital terhadap Kinerja Organisasi. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,918)^2 \times 100\% \\
 &= 84,3\%
 \end{aligned}$$

Nilai pada koefisien determinasi tersebut dapat diketahui dari *output* koefisien korelasi pada lambang R. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi adalah 84,3% yang berarti bahwa variabel Kinerja Organisasi dipengaruhi oleh variabel Human Capital. Sedangkan nilai tersisa yaitu sebesar 15,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.



Gambar 4 Besar Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Organisasi

7. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya suatu pengaruh dari variabel-variabel bebas secara parsial atas suatu variabel tidak bebas digunakan uji t.

Hipotesis :

$H_0 = 0$, Human Capital tidak berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi

$H_a \neq 0$, Human Capital berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi

Pengujian signifikansi mengenai pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Organisasi secara parsial dapat menggunakan uji t. Hasil uji t dijelaskan pada Tabel 10.

Tabel 10 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,923	,735		5,339	,000		
Human Capital	,261	,014	,918	19,241	,000	1,000	1,000

Berdasarkan tabel 10 diatas untuk variabel *Human Capital* (X) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 19,241. Untuk $\alpha = 0,1$, karena $t_{hitung} (19,241) > (2,380)$, maka H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Human Capital* secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Organisasi (Y). Untuk itu, hipotesis yang menyatakan bahwa *Human Capital* berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi dapat diterima dan teruji.

Pembahasan Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Organisasi Di PT. Mega Bakti Teknik

Berdasarkan hasil penelitian pada responden melalui penyebaran kuesioner terhadap 71 responden karyawan dan perhitungan rekapitulasi tanggapan responden. Hasil penelitian menyatakan bahwa karyawan PT. Mega Bakti Teknik dapat dilihat dari hasil rekapitulasi tanggapan responden yang berjumlah 3780 dan dapat dikatakan “baik/tinggi”, karena nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan

responden sebesar 3,53 yang berada pada interval kriteria 3.41 - 4.20. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yati Suhartati pada tahun 2016 dengan judul Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan terhadap Kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitiannya data menunjukkan bahwa semua variabel bebas X (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Industri kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta. Hal ini berarti, semakin tinggi dan baiknya pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat juga, begitu juga sebaliknya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Organisasi diperoleh kesimpulan bahwa *Human Capital* di PT. Mega Bakti Teknik, adalah baik. Hal ini terbukti dari pengolahan angket variabel (*Human Capital*) di PT. Mega Bakti Teknik, baik. Dengan skor total bisa ditarik kesimpulan bahwa *Human Capital* di PT. Mega Bakti Teknik, baik bagi penilaian karyawan. Kinerja Organisasi di PT. Mega Bakti Teknik, adalah baik. Hal ini dapat terbukti dari pengolahan angket variabel (Kinerja Organisasi) baik. Dengan besarnya total skor bisa ditarik kesimpulan bahwa Kinerja Organisasi membuat respon positif dikarenakan sebagian responden merasa PT. Mega Bakti Teknik, telah tercapai visi, misi dan tujuan perusahaan. *Human Capital* terhadap Kinerja Organisasi di PT. Mega Bakti Teknik, berpengaruh positif secara signifikan sebesar 84,3%. Bisa ditarik kesimpulan bahwa *Human Capital* membuat Kinerja Organisasi di PT. Mega Bakti Teknik baik. Dikarenakan sebagian besar responden yaitu karyawan memiliki *Human Capital* yang baik sehingga akan mempengaruhi terhadap Kinerja Organisasi di PT. Mega Bakti Teknik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2016). Pengaruh human capital dan structural capital terhadap kinerja sumber daya manusia pada pt. semen tonasa pangkep sulawesi selatan.
- Abdussalam, I., & Laksito, H. (2010). Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 10(1).
- Aisah, D. S. (2016). Pengaruh Intellectual Capital Pada Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi* :, 5(9).
- Arikunto, Suharsimi (2010), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Armosudiro, P. (2011). *Konsep Organisasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Bastian, Indra, 2011, *Sistem Akuntansi Sektor Publik*, penerbit salemba empat ,Jakarta
- Danang Sunyoto. 2014. *Konsep Dasar Riset Pemasaran & Perilaku Konsumen*. Yogyakarta : CAPS.
- Dharmaningsih, Putu. Dian., Sujana, E., & Herawati, N. T. (2017). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi (Sia), Human Capital, Dan Budaya Organisasi Tri Hita Karana Terhadap Kinerja Organisasi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (Skpd) Dinas Di Kabupaten Buleleng. *E-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi SI*, 7(1).
- Dwi, M., Astri, P., & Susanto, A. (2008). Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 10(1), 11–21.
- Endri. (2011). Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan : Suatu Tinjauan Teoritis. *ABFI Institute Perbanas*, 6(2), 179–190.
- Faturachman, R. (2013). Human Capital Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 2(12), 1–15.
- Gaol Chr. Jimmy L. 2015. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Kompas Gramedia , Cetakan kedua, Jakarta.
- Gibson, et al. 2009. *Organisasi*. Edisi ke lima. Jakarta : Erlangga.
- Hidayat, C. (2013). Analisis Model Pengukuran Human Capital Dalam Organisasi. *Binus Business Review*, 4(2), 879–885.
- Ismail. (2017). pengaruh Keterampilan terhadap keberhasilan Wirausaha. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 10(1), 9–39.

- Kamper, J., & Darmaga, K. I. P. B. (2014). Peran Human Capital , Corporate Value dan Good Corporate Governance melalui Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Perusahaan di PTPN VII Lampung. *Manajemen IKM*, 9(2), 131–139.
- Keban, Yeremias T. 2004. Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori, dan Isu. Yogyakarta: Gava Media.
- Malayu, S.P. Hasibuan, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara A. A. Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Muchtar, H. 2010. Penerapan Penilaian Autentik Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 14.
- Notoadmodjo, S, 2010. Metodologi Penelitian Kesehatan, Jakarta, Rineka Cipta.
- Nurziah, F., & Darmawati, D. (2014). Analisis Pengaruh Corporate Governence, Kepemilikan Manajerial, Dan Kepemilikan Institusional Terhadap Intellectual Capital Disclosure. *Finance and Banking Journal*, 16(2).
- Prasetya, E. M. et al. (2016). Pengaruh Human Capital, Information Capital dan Organizational Capital Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VIII Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(1).
- Pujiastuti, E. E. (2012). Human capital, social capital dan pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan (study pada bank sleman). *Business Conference(BC)*, 1–16.
- Putri, N. K. (2013). Peran Human Capital terhadap Kesuksesan Organisasi: Karyawan Adalah Investasi. *Jurnal Administrasi Kebijakan Kesehatan*, 11(2), 93–97.
- Rina, K., Dewi, P., Negoro, N. P., & Rahmawati, Y. (2017). Peran Human Capital Terhadap Efisiensi Perusahaan Perbankan di Indonesia. *JURNAL SAINS DAN SENI ITS*, 6(1), 24–27.