



**MODAL MANUSIA, MODAL SOSIAL, DAN BUDAYA ORGANISASI
PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA
PERUSAHAAN PERTAMBANGAN DI INDONESIA)**

Threesha¹, Isnar Budiarti²

¹ Universitas Komputer Indonesia, threesha95@gmail.com

² Universitas Komputer Indonesia, isniar.budiarti@email.unikom.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel

Received: 20 April 2021

Revised: 11 May 2021

Accepted: 25 May 2021

Keywords :

**Human Capital, Social
Capital, Organizational
Culture, Employee
Performance**

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of human capital, social capital, and corporate culture on employee performance at a mining company. The research data was obtained from the results of distributing questionnaires that had gone through the process of testing and testing the validity of the reliability of the instrument. The data from filling out the questionnaires were then analyzed using multiple linear regression analysis techniques with the help of the SPSS program. Human capital has a positive and significant effect on employee performance, this shows that the higher human capital capital, the higher the employee performance, the results of the second analysis show that social capital has a positive and significant effect on employee performance, this indicates that high human capital will encourage performance employees, then the third result in this study shows that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, this shows that high employee performance is accompanied by good human capital, social capital and organizational culture.

ABSTRAK

Kata Kunci :

**Modal Manusia, Modal
Sosial, Budaya
Organisasi, Kinerja
Karyawan**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh modal manusia, modal sosial, dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada Salah satu Perusahaan Pertambangan. Data penelitian diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang telah melalui proses uji coba dan uji validitas reliabilitas instrumen. Data hasil pengisian kuesioner selanjutnya dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Modal manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi modal modal manusia maka semakin tinggi kinerja karyawan, hasil analisis kedua menunjukkan bahwa modal sosial berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa tingginya modal manusia akan mendorong kinerja karyawan, selanjutnya hasil ketiga dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa tingginya kinerja karyawan dipengaruhi oleh modal manusia, modal sosial dan budaya organisasi yang baik.

1. PENDAHULUAN

Sumberdaya adalah faktor yang dimiliki oleh suatu organisasi yang membantu organisasi melaksanakan operasi atau menjalankan kegiatannya. Sumberdaya menurut Pandangan Berbasis Sumberdaya atau Resource-based View (RBV) merupakan dasar dalam pembentukan kinerja (Wernerfelt, 1984; Priem dan Butler, 2001). Sumberdaya dalam organisasi meliputi segala sesuatu yang bisa menjadi kekuatan atau kelemahan suatu perusahaan (Wernerfeldt, 1984). Hal itu bisa dalam bentuk aset, kemampuan, informasi, pengetahuan, dan lain sebagainya yang dikontrol (dimiliki) oleh perusahaan (Barney, 1991; Wernerfeldt, 1984). Menurut Barney (1991) yang membagi sumberdaya organisasi menjadi tiga kategori, yaitu modal fisik, modal manusia dan modal organisasi (*organizational capital*).

Pada dasarnya modal manusia berperan dalam upaya peningkatan kemampuan dalam mengembangkan peluang industri dan mendorong dalam akumulasi keahlian yang modern, pengetahuan, dan sikap atau tindakan dalam dunia industri Hal ini terjadi karena aset, peralatan atau teknologi hebat yang dimiliki organisasi/perusahaan tidak akan berfungsi dengan sempurna tanpa keterlibatan sumber daya manusia dalam penanganan dan operasinya.

Faktor lain selain modal manusia adalah Modal sosial bisa dikatakan sebagai sumber daya yang melekat pada hubungan sosial dan dapat diekspor dan digunakan pada beberapa tujuan khusus, namun modal sosial merupakan hal yang yang tidak dapat diraba (*intangible*). Modal sosial mempunyai peran dalam pengembangan baik industri kecil, menengah maupun besar. Peningkatan modal sosial di setiap pembangunan ekonomi telah dilaksanakan namun masih belum terekam secara akurat, Maka diperlukan dilakukan analisis seberapa pengaruhnya modal sosial dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Selain modal manusia dan modal sosial, budaya organisasi merupakan bagian terpenting di dalam suatu perusahaan. Budaya organisasi di dalam suatu organisasi maupun perusahaan pasti selalu dikaitkan dengan norma, nilai, sikap, aturan, hingga etika di dalam pekerjaan yang akan disetujui bersama-sama dari setiap bagian organisasi. Suatu kinerja yang baik dari karyawan tidak terlepas dari budaya organisasi yang baik pula, hal itu dapat berperan dalam menyumbangkan sesuatu keberhasilan pada suatu perusahaan itu sendiri dan perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang baik didalamnya tentu akan mengarahkan karyawannya dalam menjalankan tugas-tugasnya.

2. KAJIAN LITERATUR

Pengertian Modal Manusia

Modal manusia pada umumnya lebih banyak dikaitkan dengan ekonomi, keuangan dan

akunting. Dalam bidang keuangan dan akunting, modal biasanya menunjuk kepada kekayaan finansial, terutama dalam penggunaan awal atau menjaga kelanjutan bisnis. Pada awalnya, seringkali dianggap bahwa modal lainnya seperti modal fisik, dapat dicapai dengan uang atau modal finansial. Tetapi dalam artikel ini konsep modal dikaitkan dengan pemahaman secara sosiologis yaitu modal sosial (*social capital*) dan modal manusia (*human capital*).

Modal manusia merupakan nilai total sumber daya manusia dari suatu organisasi (Mathis & Jackson, 1999). Nilai total sumberdaya manusia tersebut melibatkan semua staf dalam organisasi dan kemampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan mereka sehingga berhasil (Wang & Shieh, 2008). Modal manusia terdapat di dalam diri manusia karyawan, kontribusi karyawan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi (Follis, 2001). Bahkan modal manusia tersebut yang menjadikan pekerja sebagai satu sumber daya yang unik untuk organisasi. Keunikan tersebut telah menjadikan modal manusia sebagai sumber efisiensi dan efektivitas organisasi, dan dianggap juga sebagai sumber daya strategis organisasi (Carmeli & Tishler, 2004). Sumber daya strategis mampu menghasilkan keunggulan kompetitif untuk organisasi (Bechtel, 2007) yang akhirnya dapat digunakan untuk bersaing dalam industri. dilengkapi Schermerhorn (2005:4), Human capital diartikan menjadi nilai ekonomi menurut asal daya insan yang terkait menggunakan kemampuan, pengetahuan, inspirasi-inspirasi, inovasi, tenaga, dan komitmennya. ability, knowledge, inspiration, innovation, energy, and commitment.

Pengertian Modal Sosial

Ide sentral dari modal sosial adalah bahwa jaringan sosial adalah aset yang bernilai (Field, 2010:2). Suatu kelompok masyarakat tidak cukup hanya mengandalkan bantuan dari luar untuk mengatasi kesulitan ekonomi, tetapi mereka sendiri juga harus secara bersama-sama memikirkan dan melakukan langkah-langkah terbaik guna mengatasi masalah tersebut dengan mengerahkan segenap potensi dan sumberdaya yang dimiliki. menurut Field (2010: 5) menyatakan definisi modal sosial terdiri dari "jaringan sosial, timbal balik yang timbul, dan nilai untuk mencapai tujuan bersama". Modal sosial (*social capital*) seringkali diartikan secara berbeda. Beberapa periset menyatakan modal sosial merupakan *community-level attribute*, meskipun periset lain memperlakukan modal sosial sebagai pendekatan yang berorientasi pada individu. Keberagaman definisi modal sosial muncul dari perbedaan tingkat analisis. Li et al. (2014), Narayan dan Cassidy (2001) menganalisis pada tingkat organisasi.

Modal sosial bisa didefinisikan menjadi serangkaian nilai dan norma informal yg dimiliki beserta diantara para anggota suatu grup warga yang memungkinkan terjadinya kerjasama diantara mereka (Francis Fukuyama, 2016).

Pada dasarnya modal sosial merupakan upaya setiap individu untuk saling terbuka dan saling percaya, untuk menghasilkan kebersamaan, menumbuhkan kesetiakawanan dan tanggung jawab terhadap kemajuan bersama. Modal sosial dianggap sebagai ciri-ciri organisasi sosial yang meliputi kepercayaan, norma dan jaringan kerja yang tidak saja untuk meningkatkan efisiensi dalam masyarakat karena memudahkan adanya koordinasi tindakan-tindakan bersama, tetapi juga mendorong orang untuk melakukan kegiatan bersama (Mashud, 2010).

Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul

akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Budaya organisasi dibentuk sendiri oleh suatu kelompok organisasi untuk bergerak dalam mengatasi tantangan tantangan dimasa depan, Schein (1985) dalam Riani (2011:6). sedangkan Luthans(2006) menyatakan: Budaya organisasi adalah kebiasaan-kebiasaan & nilai-nilai yg mengarahkan konduite anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sinkron menggunakan budaya yg berlaku supaya diterima sang lingkungannya.

Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan menjadikan salah satu tolak ukur penilaian suatu organisasi. Bagaimana melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan atau peranan dalam organisasi merupakan bentuk kinerja karyawan yang dapat terlihat langsung. Banyak faktor-faktor yang juga memiliki peran dalam mempengaruhi kinerja. Definisi kinerja karyawan menurut Kusriyanto (1991) dalam Mangkunegara (2012:9) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Hasana (2017:21) menyatakan, kinerja pada organisasi adalah jawaban berdasarkan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Jadi kinerja artinya hasil keluaran atau tingkat kemampuan manusia selaku holistik semasa waktu khusus pada melakukan tugas pada bandingkan menggunakan banyak sekali kemungkinan, seperti baku output kerja, kriteria yg sudah dipengaruhi terlebih dahulu ataupun sasaran atau target dan telah diputuskan keseluruhan.

Keterkaitan Modal Manusia, Modal Sosial dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Menurut Totanan (2004) sebuah perusahaan akan menghasilkan kinerja yang berbeda jika dikelola oleh orang yang berbeda, oleh karena itu, SDM yang berbeda dalam mengelola aset perusahaan yang sama akan menghasilkan nilai tambah yang berbeda pula. Dapat disimpulkan bahwa *tangible aset* yang dimiliki perusahaan bersifat pasif tanpa sumber daya manusia yang dapat mengelola dan menciptakan nilai bagi suatu perusahaan. Beberapa penelitian terakhir telah membuktikan keterkaitan antara kinerja karyawan dengan proses pengelolaan SDM di perusahaan, Seperti Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dian Swastari (2013) di PT. Telkomsel branch Purwokerto untuk menguji penerapan *human capital management* terhadap kinerja karyawan menyimpulkan bahwa kompetensi, individual *capability* dan individual motivation secara parsial memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara bersama sama memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Modal manusia mempunyai korelasi sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Modal manusia memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Eka Mulya Prasetya et al (2016) pada karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VIII Surabaya.

Husen Sutisna et al (2014) meneliti peran human capital, corporate value dan good corporate governance melalui kinerja karyawan terhadap Kinerja Perusahaan di PTPN VII Lampung menyimpulkan bahwa human capital mempunyai pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitiannya dijelaskan bahwa prioritas utama human capital adalah peningkatan abilities. seperti Penelitian yang dilakukan oleh Peter Rex Massingham, Leona Tam, (2015) untuk mengetahui hubungan antara human capital dengan penghargaan karyawan (pay) menunjukkan bahwa human capital dengan dimensi

employee capability, employee satisfaction, employee commitment menunjukkan bahwa employee capability berpengaruh positif signifikan terhadap penghargaan karyawan (pay). Hal ini berarti semakin tinggi kapabilitas karyawan, maka penghargaan terhadap akan meningkat akibat kinerja karyawan meningkat.

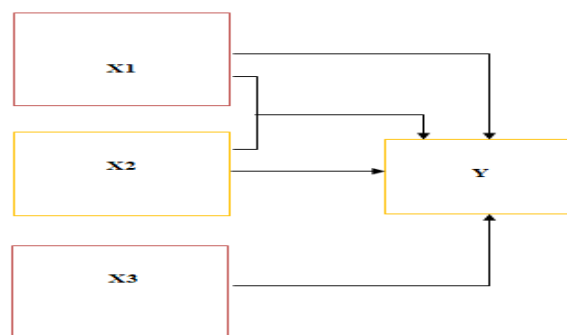
Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan Nahapiet dan Ghoshal (1998) menyatakan bahwa modal sosial dapat memberikan keunggulan bersaing bagi organisasi melalui pengkombinasian, pertukaran, dan penciptaan modal intelektual. Hasil penelitian Stematel (2013) juga menyatakan pentingnya menumbuhkan personal networking. untuk meningkatkan kinerja.

Selain modal manusia dan modal sosial yang mempunyai hubungan dengan kinerja, budaya organisasi memiliki hubungan dengan kinerja karyawan atau anggota organisasi dapat tercermin dalam perilaku organisasi tersebut. Saat karyawan meniru perilaku yang sesuai dengan budaya organisasinya maka akan ada kepuasan tersendiri dan bahkan ada imbalan secara langsung atau tidak langsung. Budaya organisasi menjadi suatu pedoman perilaku bagi anggotanya yang secara tidak sadar diterapkan dalam menjalankan kegiatannya.

Pentingnya budaya organisasi dalam hubungannya dengan kinerja karyawan dikuatkan oleh pernyataan Robbins (2004:60) bahwasanya dalam kenyataannya, salah satu kajian budaya organisasi mengemukakan bahwa para karyawan di perusahaan yang budayanya kuat lebih komitmen pada perusahaan mereka daripada karyawan di perusahaan yang budayanya lemah. Perusahaan dengan budaya kuat juga akan menggunakan usaha-usaha perekrutan dan praktek sosialisasi mereka untuk membina komitmen karyawan. Dan semakin banyak bukti yang mengemukakan bahwa budaya kuat berkaitan dengan kinerja organisasi yang tinggi ada atau tidaknya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Dimana kinerja karyawan akan dapat membantu perusahaan dalam mengukur performa dari karyawan itu sendiri karena mencakup aspek penilaian secara sistematis dalam suatu organisasi.

Kinerja karyawan itu sendiri adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Menurut Susanto, dalam Wita Aulia Munandar, 2020:29) mengatakan untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan karyawan untuk melakukan aktivitas organisasi. Budaya organisasi merupakan poin-poin yang berada di dalam organisasi yang akan memberi pengarahan berupa perilaku terhadap anggota dalam suatu organisasi.

Hipotesis



Gambar. 1 Model Hipotesis

Gambar 1. Menunjukkan hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

H1 = Terdapat pengaruh Modal Manusia terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

H2 = Terdapat pengaruh Modal Sosial terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

H3 = Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

H4 = Terdapat pengaruh Modal Manusia dan Modal Sosial secara simultan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh modal manusia, modal sosial, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan dokumentasi.

Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dari populasi, dalam penelitian ini menggunakan teknik Slovin dalam Mustofa (2010:90) dengan tingkat kepercayaan 90% dengan nilai $e=10\%$ a yaitu sebanyak 83 karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2017:81) yang menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Maka peneliti harus mengambil sampel yang benar-benar representatif (dapat mewakili). Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Hasil analisis statistik deskriptif diketahui total responden sebanyak 83 responden. Berdasarkan jenis kelamin dominan pada jenis kelamin perempuan sebanyak 27 responden sedangkan laki-laki sebanyak 56 responden. Berdasarkan usia responden terbanyak berada pada rentang 36-45 tahun, dengan tingkat pendidikan terbanyak pada tingkat S1. Berikut Tabel nilai mean variabel

Tabel 1. Nilai Mean Variabel

No.	Variabel	Item	Grand Mean	Kategori
1	Modal Manusia	Lima	67,8 %	Cukup
2	Modal Sosial	Tiga	74,7 %	Baik
3	Budaya Organisasi	Enam	68,2 %	Baik
4	Kinerja	Empat	72,2 %	Baik

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa item berinteraksi secara baik. Modal sosial mendapat nilai *mean* tertinggi sebesar 74,7 % dari variabel modal manusia, budaya organisasi dan kinerja.

Tabel 1 menunjukkan hasil dari perhitungan rata-rata atau *mean* dari masing-masing item dan *grand mean* masing-masing variabel bebas dan variabel terikat.

Analisis Statistik Inferensial

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

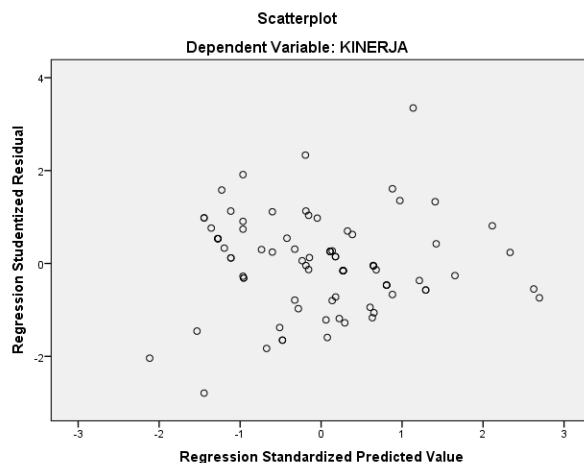
Nilai hasil uji multikolinieritas harus memiliki nilai toleransi (tolerance) $< 0,8$. Atau membandingkan nilai VIF (Variance Inflation Factor) dengan angka 10. Jika nilai $VIF \geq 10$ maka terjadi multikolinieritas. Kedua kriteria tersebut dijadikan tolak ukur untuk uji multikolinieritas dalam penelitian ini. Berikut pemaparan lebih lanjut mengenai hasil perhitungan uji multikolinieritas yang disajikan dalam tabel berikut.

Tabel. 2 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	MODAL	.188	5.318
	MANUSIA		
	MODAL SOSIAL	.620	1.613
	BUDAYA ORGANISASI	.234	4.270

a. Dependent Variable: KINERJA

Hasil Uji Heteroskedastisitas



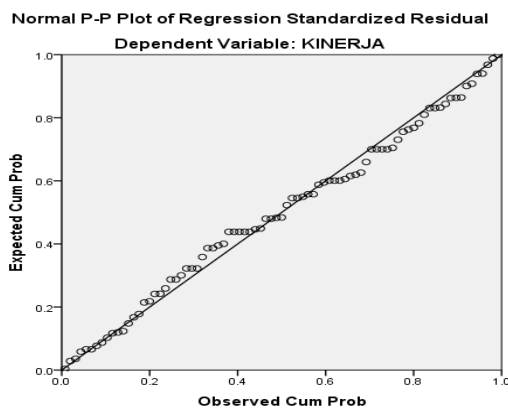
Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode grafik. Pada Gambar 2 hasil uji heteroskedastisitas, grafik Scatter tidak membentuk pola tertentu dan juga terlihat menyebar tidak beraturan diatas dan dibawah nilai 0 pada sumbu Y. Hal

tersebut dapat menyimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan heteroskedastisitas atau dengan kata lain H_0 diterima.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan pengujian analisis grafik P-P Plot. Hasil pengujian yang dilakukan kemudian terlihat dalam bentuk grafik gambar. Grafik normal probability plot menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal. Kedua gambar hasil uji normalitas penelitian ini dapat dikatakan memenuhi syarat uji asumsi klasik pada uji normalitas yang dilakukan. Penyajian hasil uji normalitas penelitian terlihat pada gambar 3. berikut.



Gambar 3. Uji Normalitas

Hasil Uji Korelasi Simultan

Ketentuan yang digunakan adalah mengacu pada kriteria yang dikemukakan Sugiyono (2014) termasuk dalam kategori sangat kuat, berada dalam kelas interval antara 0,80 – 1,00. Hasil uji korelasi seperti pada tabel 3.

**Tabel 3. Hasil Korelasi Simultan
Model Summary^b**

Mo del	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.933 ^a	.871	.866	1.067004

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, MODAL SOSIAL, MODAL MANUSIA

b. Dependent Variable: KINERJA

Hasil Uji Korelasi Parsial

Dengan menggunakan *Software IBM SPSS 20.0*, diperoleh hasil analisis korelasi parsial antara Modal Manusia, Modal Sosial dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Uji korelasi Parsial Modal manusia terhadap Kinerja

		Correlations	
		MODAL MANUSIA	KINE RJA
MODAL MANUSIA	Pearson Correlation	1	.900**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	83	83
KINERJA	Pearson Correlation	.900**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	83	83

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

Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar 0,900 termasuk dalam kategori “**hubungan yang sangat kuat**”, berada pada kelas interval antara “**0,80 – 1,000**”. maka dapat disimpulkan bahwa Modal Manusia yang tinggi akan diiringi oleh Kinerja Karyawan yang tinggi pula.

Tabel 5. Hasil Uji Uji korelasi Parsial Modal sosial terhadap kinerja

		Correlations	
		MODAL SOSIAL	KINE RJA
MODAL SOSIAL	Pearson Correlation	1	.716**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	83	83
KINERJA	Pearson Correlation	.716**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	83	83

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

Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar 0,815 termasuk dalam kategori “**hubungan yang sangat kuat**”, berada pada kelas interval antara “**0,80 – 1,000**”. Dari nilai-nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi yang tinggi akan diiringi oleh Kinerja Karyawan yang tinggi pula.

Tabel 6. Hasil Uji Uji korelasi Parsial Budaya organisasi terhadap kinerja

		Correlations	
		BUDAYA ORGANISASI	KINERJA
BUDAYA ORGANISASI	Pearson Correlation	1	.815**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	83	83
KINERJA	Pearson Correlation	.815**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	83	83

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

Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar 0,815 termasuk dalam kategori “hubungan yang sangat kuat”, berada pada kelas interval antara “0,80 – 1,000”. Dari nilai-nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi yang tinggi akan diiringi oleh Kinerja Karyawan yang tinggi pula.

Analisis Regresi Linier Berganda

Mengetahui pengaruh variabel bebas (Modal Manusia (X1), Modal Sosial (X2), dan Budaya Organisasi (X3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) digunakan analisis regresi linier berganda yang diolah dengan *software IBM SPSS 20.0 for windows*. Tabel 6 menyajikan rekapitulasi hasil regresi Linier Berganda.

Tabel 7. Rekapitulasi Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Standardized Coefficients	Correlations
		Beta	Zero-order
1	(Constant)		
	MODAL MANUSIA	.528	.900
	MODAL SOSIAL	.301	.716
	BUDAYA ORGANISASI	.221	.815

Berdasarkan Tabel 7. menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 87,1% dengan dilakukan perhitungan sebagai berikut:

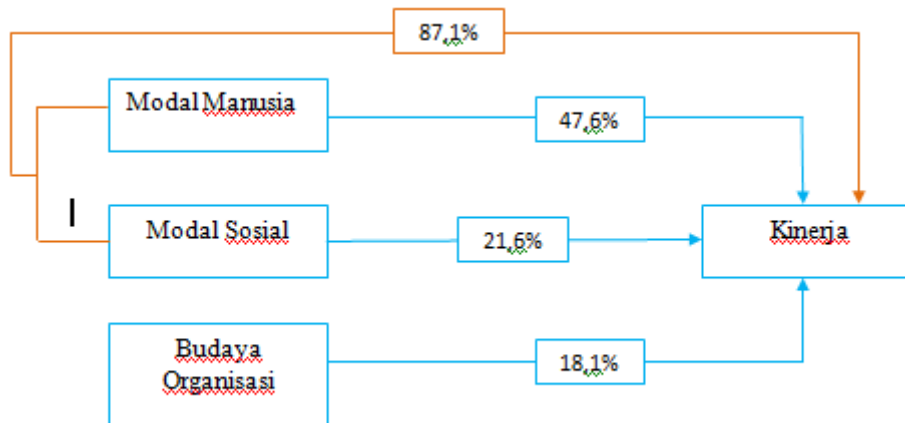
$$\begin{aligned}
 \text{Pengaruh } X_1 \text{ terhadap } Y &= 0,528 \times 0,900 &= 0,476 \text{ atau } 47,6\% \\
 \text{Pengaruh } X_2 \text{ terhadap } Y &= 0,301 \times 0,716 &= 0,215 \text{ atau } 21,6\% \\
 \text{Pengaruh } X_3 \text{ terhadap } Y &= 0,221 \times 0,815 &= 0,180 \text{ atau } 18,1\% \\
 \text{Total Pengaruh} &&= \mathbf{0,871 \text{ atau } 87,1\%}
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan di atas, dapat disimpulkan bahwa Modal Manusia (X1)

memberikan kontribusi paling dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan kontribusi yang diberikan sebesar 47,6%, sementara kontribusi pada urutan kedua diberikan oleh variabel Modal Sosial (X₂) sebesar 21,6% dan yang memberi kontribusi terkecil adalah Budaya Organisasi (X₃) yaitu sebesar 18,1%.

Hasil Uji hipotesis

Berikut rekapitulasi hasil uji hipotesis dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4. Rekapitulasi hasil uji hipotesis

Besarnya pengaruh Modal Manusia secara parsial sebesar 47,6% terhadap kinerja, untuk Modal Sosial secara parsial memberikan pengaruh sebesar 21,6% terhadap kinerja, dan untuk Budaya Organisasi secara parsial memberikan pengaruh sebesar 18,1% terhadap kinerja.

Pengaruh parsial yang tertinggi merupakan pengaruh antara Modal Manusia terhadap Kinerja yaitu sebesar 47,6% maka semakin baik tingkat modal manusia bagi karyawan maka semakin baik juga kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Hasil analisis dan penelitian yang dilakukan peneliti mengenai Pengaruh Modal Manusia (X), Modal Sosial (X₂) Dan Budaya Organisasi (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh secara simultan (bersama-sama) dari variabel bebas penelitian ini yakni Pengaruh Modal Manusia (X), Modal Sosial (X₂) Dan Budaya Organisasi (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil uji F. Besaran nilai signifikan hasil analisis regresi linier berganda adalah 0,000 yang berarti memiliki nilai lebih kecil dari 0,05. Maka model regresi penelitian ini adalah signifikan. Berdasarkan hasil tersebut diperoleh kesimpulan bahwa pengujian terhadap hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh secara simultan variabel Modal Manusia (X), Modal Sosial (X₂) Dan Budaya Organisasi (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima karena terbukti kebenarannya.
2. Pengaruh secara parsial dilakukan berdasarkan hasil uji t dari variabel Pengaruh Modal Manusia (X), Modal Sosial (X₂) Dan Budaya Organisasi (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian yang telah dilakukan membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial. Hal ini terlihat dari nilai signifikan kedua

variabel bebas tersebut, yaitu X1 sebesar $0,002 < 0,05$ dan X2 sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh secara parsial Modal Manusia (X), Modal Sosial (X2) Dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) terbukti kebenarannya sehingga dapat diterima.

3. Hasil dari uji t juga mendapatkan kesimpulan bahwa variabel Modal Manusia (X1) merupakan variabel yang paling berpengaruh (dominan) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini. Pernyataan dominan ini dibandingkan dengan variabel modal sosial (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan kontribusi sebesar 47,6%
4. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) variabel Modal Manusia (X), Modal Sosial (X2) Dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 87,1% Sedangkan sisanya sebesar 12,1%, variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

REFERENSI

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Bechtel, R. (2007). Calculating human capital: The market based valuation of human capital. *Zeitschrift Fur Personalforschung*, 21(3), 206-231.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Carmeli, A., & Tishler, A. (2004b). Resource, capabilities and the performance of industrial firms: A multivariate analysis. *Managerial and Decision Economics*, 25, 299-315.
- Dian, Swastari (2013) *Analisis Penerapan Human Capital Management terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Telkomsel Branch Purwokerto*. Skripsi, Fakultas Ekonomi & Bisnis.
- Eka Mulya Prasetya, Hamidah Nayati Utami, Arik Prasetya. (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)|Vol. 40 No.1 November 2016* administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Fukuyama, Francis, <http://www.wsj.com/articles/at-the-end-of-history-stillstands-democracy-1402080661> "At the 'End of History' Still Stands Democracy" (Rabu, 30 November 2016)
- Field, J. 2010. *Modal Sosial*. Kreasi Wacana, Bantul. (Diterjemahkan Oleh Nurhadi).
- Follis, E. (2001). Organization development & human resources: Planning for the future. *Organization Development Journal*, 19(2), 37-46.
- Hasanah, Aprilia. (2017). *Pengaruh Penggunaan Metode Pembelajaran Terhadap Motivasi*
- Husen Sutisna, Aida Vitayala S.Hubeis, Muhammad Syamsu. (2014). Peran Human Capital, Corporate Value dan Good Corporate Governance melalui Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Perusahaan di PTPN VII Lampung Manajemen IKM, September 2014 (131-139).
- Belajar Siswa Kelas XI Program IPS Pada Mapel Fiqh Kelas XI di MAN 1 Surakarta Tahun Pelajaran 2016/2017. Skripsi Program Studi Pendidikan Agama Islam

- Institut Agama Islam Negeri Surakarta. Diunduh 23 April 2019. Diterbitkan.
- Luthans, Fred. (2006) *Perilaku Organisasi*, Edisi sepuluh, Yogyakarta: Andi
- Mantis, R. L., & Jackson, J. H. (1999). *Human resource management* (9 ed.): South Western Educational Pub.
- Mashud, M., Sutinah & Sudarso. (2010) *BMP Sosiologi Pembangunan SOSI4311*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Nahapiet, J., dan Ghoshal, S., 1998, *Social Capital, Intellectual Capital, and The Organizational Advantage*. *Academy of Management Review*, Vol. 23(2), hal. 242-266.
- Narayan, Deepa and Michael, Cassidy. F. (2001). *A Dimensional Approach to Measuring Social Capital: Development and Validation of a Social Capital Inventory*. 59-102
- Riani, Asri Laksmi. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Robbins, Stephen P. (2004). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Indeks
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Schermerhorn, 2005, *Management* 8th ed, John Wiley & Sons, Inc, USA.
- Totanan, C., (2004). *Peranan Intellectual Capital dalam Penciptaan Nilai untuk Keunggulan Bersaing*”, *Usahawan*, No. 1, Tahun XXXIII, Januari: 27-31.
- Wang, I.-M., & Shieh, C.-J. (2008). *Effect of human capital investment on organizational performance*. *Social Behavior and Personality*, 36(8), 1011- 1022.
- Wernerfelt, B. (1984). *A resource-based view of the firm*. *Strategic management journal*, 5(2), 171-180.
- Wright, P. M., McMahan, G. C., & McWilliams, A. (1994). *Human resource and sustained competitive advantage: A resource-based perspective*. *International Journal of Human Resource Management*, 5(2), 301-326.