PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI HUMAN CAPITAL DAN KOMITMEN KARYAWAN PT . ASPEX KUMBONG BOGOR

Oleh:
FUJI UTAMA
21210771

Mahasiswa Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia

Abstrak

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatkan verifikatif. Analisis yang digunakan pada penelitian ini regresi linier berganda. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Aspex Kumbong Bogor populasi yang berjumlah 131 orang di tetapkan sebagai populasi. Teknik sampling yang digunakan adalah random sampling sehingga di peroleh sebanyak 57 orang sebagai sebagai sampel.

Kata Kunci: Modal Manusia, Komitmen Karyawan, Kinerja Karyawan

This research method using descriptive method verification. The analysis used in this study linear regression. The unit of analysis in this study were employees of PT. Aspex Kumbong Bogor population of 131 people on set as a population. The sampling technique used is random sampling thus obtained as many as 57 people as a sample.

Keywords: *Human Capital, Employee Commitment, Employee Performance***.**

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi yang terjadi saat ini telah melahirkan perubahan yang sangat cepat dalam segala bidang. Perubahan seharusnya dapat disikapi dengan cara positif oleh semua pihak, hal ini di karenakan perubahan akan mendorong semua pihak yang kana bersaing di tengah era globalisasi ini yang semakin ketat. Pra era globalisasi dan perdagangan bebas, tantangan industri, pendidikan dan perdagangan Indonesia semakin berat. Wacana strategi bersaing ini menjadi topik yang menarik dalam dunia organisasi atau perusahaan, karena itu organisasi atau perusahaan diharapkan mampu menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi agar mampu bersaing dengan organisasi atau perusahaan didalam maupun luar negeri.

Hal ini menuntut peningkat daya asing yang tinggi dan efisiensi, untuk itu di perlukan peningkatan daya saing yang tinggi dan efisien, saran, fasilitas yang berteknologi tinggi serta sumber daya yang terampil. Efektifitas setiap organisasi sangat dipengaruhi oleh prilaku manusia, karna manusia merupakan sumber daya yang umum bagi semua organisasi. Sistem

sumber daya manusia pada badan yang bertugas menyelidiki berbagai keluhan masyarakat menyatakan bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 13 ayat (5) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2008 Republik Indonesia, perlu menetapkan peraturan pemerintah tentang sistem sumber daya manusia. Undang-undang Republik Indonesia nomer 64 tahun 2012 tentang sumber daya manusia ditetapkan melalui ketentuan-ketentuan hukum, artinya kewajiban dan hak setiap orang dijamin dalam berbagai peraturan perundang-undangan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Modal Manusia pada bagian logistic di PT. Aspek Kumbong Bogor.

2. Bagaiman Komitmen Karyawan ditentukan oleh Peningkatan Kinerja Karyawan ditentukan oleh Modal Manusia.

3. Bagaimana Kinerja di tentukan oleh Komitmen Karyawan pada bagian logistic di PT. Aspex Kumbong Bogor.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Human Capital pada PT. Aspex Kumbong Bogor.

2. Untuk mengetahui Komitmen Karyawan pada PT. Aspex Kumbong Bogor ditentukan oleh Modal Manusia

3. Untuk mengetahui Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Aspex Kumbong Bogor.

KAJIAN PUSTAKA

Modal Manusia

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang penting bagi perusahaan disamping sumber claya lainnya, seperti teknologi dan modal. Sumber daya manusia merupakan penggerak aktivitas operasional suatu perusahaan.

Untuk memperjelas pengertian human capital(Gary Dessler, 2003, 9) mendefinisikan human capital sebagai berikut:

‘’mengacu kepada pengetahuan, pendidikan, pelatihan, keterampilan, dan keahlian dari pekerja’

Sedangkan menurut Dess & Picken, human capital adalah:

‘’sumber daya manusia umumnya terdiri dari kemampuan individu. pengetahuan, keterampilan karyawan perusahaan dan manajer. seperti yang relevan untuk tugas ini serta kemampuan untuk menambahkan keterampilan. dan pengalaman belajar melalui individu’’.

Dan di ukur beberapa indicator : Akuntabilitas Kerja, Kopentensi Karyawan,Kepemilikan Profesional, komitmen karyawan.

Komitmen Karyawan

Komitmen digambarkan sebagai sikap yang memiliki keinginan kuat untuk tetap berorganisasi tertentu, berusaha keras sesuai keingainan organisasi, dan keyakinan terhadap penerimaan nilai dan tujuan organisasi Luthans (2006:249). Menurut Panggabean (2004:132) komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Dilain pihak komitmen sebagai kecendrungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja). Di ukur dari beberapa indicator : Affective Commitment, Continuance Commitmen, Normative Commitment.

Kinerja Karyawan

Fuad Mas'ud (2004), menjelaskan kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu. Hasibuan (2007:94) mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Indikatornya adalah: (1) Kualitas, (1) Kuantitas, (3) Ketepatan waktu, (4) Efektifitas, (5) Kemandirian (Bernadine dalam Mas'ud, 2004).

Modal Manusia terhadap kinerja Karyawan

Hal ini menunjukan dalam jurnal internasional (Luminita & Maria Gogan:2014) Pendekatan modal manusia berkaitan erat dengan beberapa kinerja fundamental ekonomi dan negara . Studi sebelumnya memberikan bukti yang cukup kuat untuk menunjukkan bahwa peningkatan modal manusia dan dengan demikian mempromosikan Pertumbuhan kapasitas inovasi nasional. Dalam konteks ini, pemahaman daya saing bangsa di Sehubungan dengan modal manusia harus dianggap sebagai fenomena transformasi aset berharga untuk membuka jalan untuk prestasi yang lebih besar melalui inovasi dan kreativitas. Oleh karena itu organisasi harus mengusulkan efektif berencana untuk berinvestasi berbagai aspek sumber daya manusia, dan pemerintah harus menerapkan undang-undang yang akan mendukung organisasi tersebut untuk memungkinkan mereka untuk tetap kompetitif perusahaan untuk jangka panjang mereka kelangsungan hidup .

Komitmen karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini menunjukan dalam jurnal (Nur Cahyani & Ahyar Yuniawan:2010) Salah satu tugas utama manager adalah memotivasi para personel perusahaan agar memiliki kinerja yang tinggi. Manager yang dapat memberikan motivasi yang tepat untuk para personelnya akan membuahkan produktivitas yang maksimal, kinerja yang tinggi serta pertanggungjawaban perusahaan yang lebih baik. Memahami indikator- indikator yang relevan dengan motivasi personel akan menjadi sumber informasi yang berharga bagi siapa saja yang berkutat dengan kinerja perusahaan, begitu juga halnya dengan kemampuan untuk membuat penilaian obyektif tentang apa yang diinginkan personel dari pekerjaan mereka.

Hipotesis :

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran tersebut diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adala sebagai berikut:

1. modal manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. komitmen karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Modal manusia (X1) dan komitmen karyawan (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Gaya Modal Manusia (X_1), Komitmen Karyawan (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan di PT. Aspex Kumbong Bogor.

Metode Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan pendekatan verifikatif.

Menurut Moh. Nazir (2011:54) pengertian dari metode deskriptif analisis adalah :
"Metode analisis deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang dengan tujuan membuat deskripsi, gambaran, lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki".

Menurut Mashuri (2008) dalam Umi Narimawati (2010:29) adalah sebagai berikut:
"Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan".

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah *Explanatory Survey*. *Explanatory Survey* adalah suatu survei yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara dua variabel melalui pengujian hipotesis, survey dilakukan dengan cara mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian (Narimawati Umi, 2008:72). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh seluruh karyawan di PT. Astra International Tbk. Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Pasteur Bandung dengan jumlah 134 karyawan.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan dalam penelitian (Narimawati Umi, 2008:77). Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik penarikan *stratified random sampling. Stratifed random sampling*

adalah metode penarikan sampel terlebih dahulu mengelompokkan populasi kedalam strata-strata berdasarkan kriteria tertentu kemudian memilih secara acak sederhana setiap stratum (Vincent Gaspersz, 2000:63).

Metode penarikan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan *slovin,* dengan menggunakan rumus slovin bahwa dengan populasi sebanyak 131 orang, tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 10% maka dapat diketahui sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 57 orang pegawai dengan pembulatan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi (pengamatan langsung), wawancara atau interview, kuesioner, dan dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar 2007:89). Rumus validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumus *Korelasi Product Moment.*

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Kuisioner Indikator	Koefisien Validitas	rs tabel	Keterangan
1	Modal	Akuntabilitas kerja	0,737	0,300	Valid
2		-	0,667	0,300	Valid
3		Kompentensi	0,758	0,300	Valid
4		-	0,340	0,300	Valid
5		Kepemilikan Profesional	0,649	0,300	Valid
6		-	0,630	0,300	Valid
7		Komitmen Karyawan	0,397	0,300	Valid
8		-	0,575	0,300	Valid
9	Komitmen	Affective Commitment	0,800	0,300	Valid
10		-	0,547	0,300	Valid
11		Continaunce Commitment	0,733	0,300	Valid
12		-	0,773	0,300	Valid

13		Normative Commit men	0,735	0,300	Valid
14		-	0,324	0,300	Valid
15	Kinerja	Kuantitas Kerja	0,409	0,300	Valid
16		-	0,595	0,300	Valid
17		Kualitas Kerja	0,782	0,300	Valid
18		-	0,794	0,300	Valid
19		Pengetahuan	0,667	0,300	Valid
20		-	0,652	0,300	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah *Split Half Method (Spearman–Brown Correlation)*, teknik belah dua. Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subjek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap – ganjil).

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas X_1, X_2, dan Y

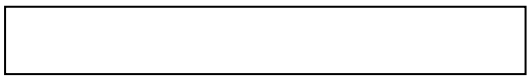
Varibel	Koefisien Realibiltas	rs table	Keterangan
Modal Manusia	0,745	0,700	Realibel
Komitmen Karyawan	0,739	0,700	Realibel
Kinerja Karyawan	0,734	0,700	Realibel

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama.

Persamaan Regresi Linier Berganda adalah :



Dimana :

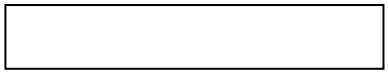
Y = Variabel dependen

X_1, X_2 = Variabel Independen

A = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien masing-masing faktor

Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel independen adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Penempatan Kerja (X_2) sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y), sehingga persamaan regresi berganda estimasinya.



Dimana:

Y = variabel dependen

α = konstanta dari persamaan regresi

β_1 = koefisien regresi dari variabel X_1

β_2 = koefisien regresi dari variabel X_2

X_1 = variabel independen

X_2 = variabel independen

ε = faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel Y

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak.Model regresi yang baik seharusnya memiliki residu yang berdistribusi secara normal. Secara visual, uji normalitas residu dapat dideteksi pada gambar grafik *p-p plot* dengan kriteria pengujian apabila *observed* (data residu) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, dapat disimpulkan bahwa model memiliki residu yang berdistribusi secara normal. dak berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (bebas) dalam sebuah model regresi linier berganda saling berkorelasi sempurna dengan variabel bebas lainnya atau tidak. Model regresi linier berganda yang baik seharusnya terbebas dari masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi masalah multikolinearitas dapat

dilihat dari nilai *tolerance value* serta nilai VIF. Apabila nilai *tolerance value*> 0,10 dan nilai VIF < 10, dapat disimpulkan bahwa model terbebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Gujarati (2005:406), situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien regresi menjadi tidak efesien dan hasil dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestinya. Dengan demikian, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heteroskedastisitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji *Rank Spearman* yaitu dengan mengkolerasikan masing-masing variabel bebas tehadap nilai absolut dari residual. Jika nilai koefisien korelasi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual *(error)* ada yang signifikan, maka kesimpulan terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen).

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji pengaruh variabel secara parsial digunakan Uji-t dengan langkahnya antara lain: Membuat formulasi hipotesis, menentukan level signifikasi dengan menggunakan t – tabel, menghitung nilai t – statistik dan mengambil keputusan dengan asumsi jika t – hitung < t – tabel, maka Ho diterima, jika t – hitung = t – tabel, maka Ho diterima, jika t – hitung > t – tabel, maka Ho ditolak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif Modal Manusia

Hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel Modal Manusia adalah sebesar 73.32%, dimana angka tersebut berada pada rentang kriteria Baik. berada pada interval 36 – 52. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Modal Manusia PT. Aspex Kumbong Bogor

Analisis Deskriptif Penempatan Kerja

Hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel Komitmen karyawan adalah sebesar 73.87%, dimana angka tersebut berada pada rentang kriteria Baik.berada pada interval 52 – 68. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komitmen karyawan PT. Aspex Kumbong Bogor

Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel kinerja karyawan sebesar responden yang diteliti menyatakan Pengetahuan kinerja berada di kreteria “Cukup” dan

adanya karyawan yang kurang berpengalaman. Berdasarkan hasil scoring pada tabel diatas menunjukkan bahwa persentase kinerja karyawan adalah sebesar 68.14%, dimana angka tersebut berada pada rentang kriteria Baik.

Analisi Verifikatif

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut merupakan perhitungan regresi linear berganda secara komputerisasi dengan *software* SPSS 16.0. *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.367	2.190		.624	.533
	X1	.339	.062	.393	5.440	.000
	X2	.412	.078	.381	5.283	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program SPSS 16.0., 2015

Regresi linear berganda memiliki persamaan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + E$$

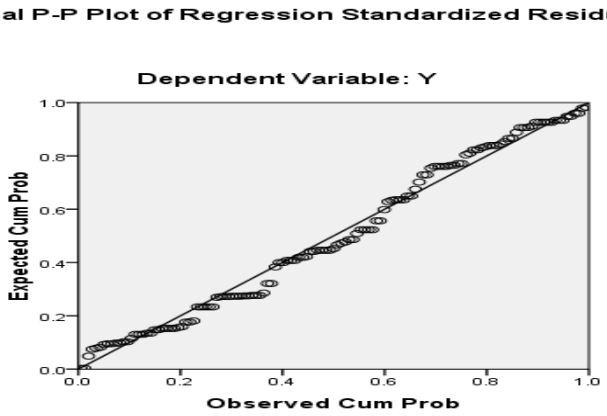
Berdasarkan pengolahan data secara regresi linear berganda pada tabel 3, maka didapat hasil regresinya berupa nilai a = 10,471; b_1 = 0,230; dan b_2 = 0,421 yang dapat ditulis kedalam persamaan regresi sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 10{,}471 + 0{,}230\ X_1 + 0{,}421\ X_2$$

Pada persamaan tersebut nilai a konstanta adalah 10,471 hal tersebut dapat diartikan bahwa jika tidak ada gaya kepemimpinan transformasional dan penempatan kerja atau diasumsikan 0, maka kinerja karyawan adalah 10,471. Koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan transformasional dan penempatan kerja adalah 0,230, artinya setiap perubahan satu satuan gaya kepemimpinan transformasional dengan penempatan kerja diasumsikan tetap, maka nilai kinerja karyawan berubah sebesar 0,230. Begitu pula koefisien pada variabel penempatan kerja adalah 0,421 artinya setiap perubahan satu satuan penempatan kerja dengan gaya kepemimpinan transformasional diasumsikan tetap, maka nilai kinerja karyawan berubah sebesar 0,421.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik Normal P-P Plot

Dari gambar 1 grafik P-P Plot diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, hal ini terlihat pada gambar bahwa persyaratan normal bisa dipenuhi karena dapat dikatakan data tersebar di sekeliling garis lurus.

Uji Multikolinieritas

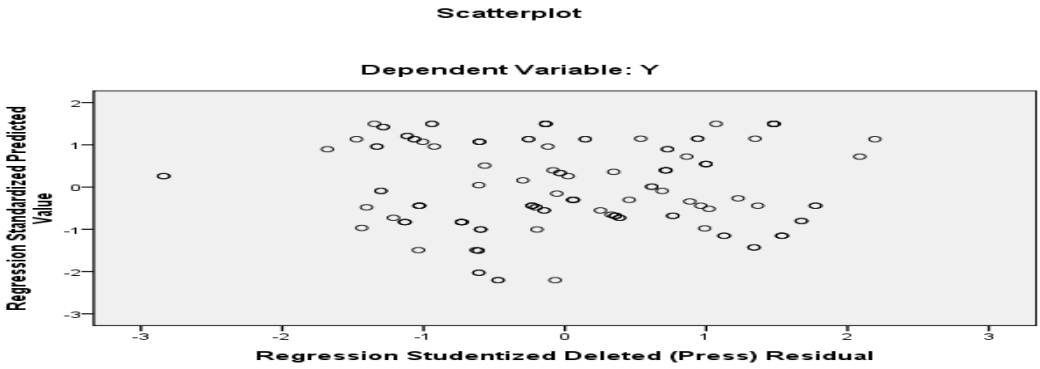
Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.937	1.067
	X2	.937	1.067

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program SPSS 16.0., 2015

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan penempatan kerja menunjukan nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari multikolineritas atau dapat dipercaya dan obyektif.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat baik variabel dependent kinerja karyawan tidak terdapat heteroskedastisitas, hal ini dapat dilihat dari gambar diatas dimana distribusi menyebar diatas maupun dibawah sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu.

Analisis Korelasi

Korelasi Secara Parsial antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil koefisien korelasi sebesar 0,319 dengan signifikansi sebesar 0,016 pada pengujian terhadap 57 responden. Untuk taraf signifikansi 0,05 maka (0,0016 < 0,05) maka H_o ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain terdapat hubungan positif antara modal manusia (X_1) dengan kinerja karyawan (Y).

Dari hasil olah data diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan adalah sebesar 0,319 atau 31,9% dengan arah hubungan positif. Berdasarkan interpretasi nilai koefisien korelasi menurut tabel derajat hubungan antar variabel dari Sugiyono, maka nilai koefisien korelasi sebesar 0,319 berada pada interval 0,20 - 0,399 yang termasuk ke dalam tingkat hubungan rendah.

Korelasi Secara Parsial antara Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil koefisien korelasi sebesar 0,323 dengan signifikansi sebesar 0,014 pada pengujian terhadap 57 responden. Untuk taraf signifikansi 0,05 maka (0,014 < 0,05) maka H_o ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain terdapat hubungan positif antara komitmen karyawan (X_2) dengan kinerja karyawan (Y).

Bila korelasi tersebut di interpretasikan dalam tabel, maka komitmen karyawan dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif, yakni sebesar 0,323 atau 32,3%. Berdasarkan interpretasi nilai koefisien korelasi menurut tabel derajat hubungan antar variabel dari Sugiyono, maka nilai koefisien korelasi sebesar 0,323 berada pada interval 0,20 – 0,399 yang termasuk ke dalam tingkat hubungan rendah.

Analisis Koefesien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi dari modal manusia melalui human capital dan komitmen karyawan dihitung dengan suatu koefisien determinasi (KD).

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\ \% \\ &= (0{,}612)^2 \times 100\ \% \\ &= 37{,}5\% \end{aligned}$$

Hasil pengolahan data di atas menunjukan bahwa modal manusia , komitmen karyawan dan kinerja karyawan sebesar 37,5% sedangkan sisanya sebesar 83,3% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis. Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja, disiplin kerja, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan yang lainnya.

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel yang dianalisis yaitu modal manusia (X_1) dan komitmen karyawan (X_2) sebagai variabel bebas, terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan apakah diambil suatu kesimpulan penerimaan atau penolakan, maka dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi (Uji t) dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berikut adalah rumus yang digunakan dalam pengujian hipotesis :

$$t_{hitung} = r\sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Dari rumus tersebut diperoleh :

$$t_{hitung} = 0{,}409\sqrt{\frac{57-2}{1-(0{,}409)^2}} = \frac{3{,}0332}{0{,}9125} = 3{,}3240 = 3{,}32$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui nilai t_{hitung} sebesar 3,32, sedangkan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan (dk) = 57 – 2 = 55 adalah sebesar 1.67303, t_{hitung} (3,32) > t_{tabel} (1.67303), maka H_o ditolak dan H_a diterima. Jadi, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu “terdapat pengaruh positif antara modal manusia dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan“ dapat diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan data yang ada, mengenai Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Modal Manusia dan Komitmen Karyawan di PT. Aspex Kumbong Bogor, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Modal Manusia yang mana dalam penelitian ini dilakukan di PT. Aspex Kumbong Bogor didalamnya terdapat terdapat 4 indikator nyaitu, Akuntabilitas Kerja, Kompentensi, Kepemilikan Propesional dan Komitmen karyawan. Yang mana dari ke 4 indikator tersebut terdapat indikator dengan skor jawaban responden nyaitu indikator Komitmen Karyawan, yang mana para karyawan PT. Aspex Kumbong Bogor beranggapan bahwa komitmen karyawan masih belum memiliki rasa bertanggung jawab dan loyalitas tinggi. Sehingga karyawan masih belum, bertanggung jawab dalam perkerjaan mereka sehari-hari.
2. Komitmen Karyawan dalam penelitian ini yang dilakukan di PT. Aspex Kumbong Bogor didalamnya terdapat 3 inidikator, yaitu Affective Commitment, Continaunce Commitmen dan Normative Commitment terdapat indikator dengan skor tanggapan responden yang terrendah dilihat dari prsentase skor jawaban responden nyaitu indikator Normative Commitmen, yang mana karyawan di PT. Aspex Kumbong Bogor masih banyak karyawan yang belum memiliki kewajiaban dan tanggung jawab dalam melaksanakan suatu tugas yang didiberikan oleh perusahaan.
3. Kinerja Karyawan yang terdapat di PT.Aspex Kumbong Bogor dapat diukur dengan 3 Indikator yaitu Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja dan Pengetahuan. Yang mana artinya karyawan belum bisa meningkatkan mutu dan keakuratan (ketepatan) dari hasil kerja sebelumnya

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian dan kesimpulan diatas, penulis mencoba memberikan saran kepada pihak yang berkaitan maupun pihak lainnya, yaitu sebagai berikut :

1. Modal Manusia di PT. Aspex Kumbong bogor terbilang “Baik” dan jika ditinjau dari beberapa indikator yang terdapat dalam variable ini, terdapat indikator yang memiliki skor terendah, yaitu Komitmen karyawan yang harus diperhatiakan oleh perusahaan. Perusahaan harus melakukan perbaikan terhadap karyawan dan memberikan tunjangan-tunjungan agar karyawan dapat termotivasi dalam segala bidangnya. Semakin sesuai komitmen yang harus diperbaiki.
2. Komitmen karyawan di PT. Aspex Kumbong terbilang “Cukup Baik” dan jika di tinjau dari beberapa indikator yang memiliki skor terrendah , yaitu normative commitment. Hal yang harus dilakukan adalah dengan cara menunjukan adanya kewajiban dan tanggungjawab dalam melaksanakan suatu tugas yang diberikan oleh perusahaan.
3. Kinerja Karyawan di PT. Aspex Kumbong Bogor “Cukup Baik” dan jika ditinjau dari beberapa indikator memiliki skor terrendah yaitu Pengetahuan dari masing-masing individu karyawan. Yang harus dilakukan adalah dengan melakukan kegiatan-kegiatan seperti diklat dan pelatihan-pelatihan diluar jam kerja.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

Endri 2010, *Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Suatu Tinjauan Teoritis Jurnal Administrasi Bisnis (2010), Vol.6, No.2: hal. 179–190, (ISSN:0216–1249) c 2010 Center for Business Studies. FISIP - Unpar* .

Luminita Maria Gogan 2014, *Human capital - the need to be evaluated*. (Volume 7, Issue 1/2014), pp. 54 ISSN: 2247-6172;

Martina Dwi Puji Astri Ongkorahardjo, Antonius Susanto, Dyna Rachmawat 2001, *Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia) Jurnal Akuntansi Dan Keuangan, Vol. 10, No. 1, Mei 2008: 11-21* ISSN 1404-790X.

Muafi 2010, Pengaruh strategic human capital terhadap kinerja entrepreneurial pada organisasi sector publik. Jurnal Akuntansi Manajemen ISSN 1829-9857 Moh.

Mavis YI-Ching Chen 2008 *Developing Human Capital indicators; a three-way approach ,Vol 5 no.4/4 pp.387-403.*

Mukhlis dan Sri Wahyun 2014 *Hubungan Human Capital Dengan Kinerja Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (Kpmd) Pada Program Pnpm Mandiri Perdesaan Di Kecamatan Peusangan* Vol.3 No.6 .Juli 2014 Jurnal Kebangsaan ISSN: 2089-5917.

Nur Cahyani Ahyar Yuniawan 2010, *Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Maret 2010, Hal. 10 – 23 Vol. 17, No. 1 ISSN: 1412-3126.

Robert L.Mathis & Jackson 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Salemba empat.

Sugiyanto 2007, *Pengaruh Human Capital, Motivasi Dan Dukungan Atasan Terhadap Kesuksesan Karir Karyawan: Studi Empiris Di Pt. Asian Cotton Bandung . JAMBSP Vol. 3 No. 3 – Juni 2007: 333 – 348 ISSN 1829 – 9857.*

Sugiyono 2003,2009,2010, *Metode Penelitian Bisnis.* Penerbit Bandung: Alfabeta

Sondang P. Siagian 2002, *Manajemen SDM.* Hal 121 Jakarta :Bumi Aksara.

Susanti Kurniawati dalam buku cheese&Bob Thomes(2003) *Human Capital Measurement How To Do You Measure Up? Accenture Human Performance Insight.*

Umi Narimawati. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif :Teori dan Aplikasinya.* Bandung : Fakultas Ekonomi UNIKOM.

WWW.Goggle.Com Diakses Oleh Fuji Utama Selama Pengerjaan Usulan Penelitian tanggal 4 Juni 2015 pukul 22.00 WIB.

WWW.ijbssnet.com Diakses oleh Fuji Utama selama pengerjaan Usulan Penelitian tanggal 13 Juni 2015 pukul 19.00 WIB.

www.indjst.org Diakses oleh Fuji Utama selama pengerjaan Usulan Penelitian. 20 Juli 2015 pukul 20.00 WIB.