

UNIVERSITAS INDONESIA

PENGARUH HUMAN CAPITAL TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT BANK MUAMALAT INDONESIA TBK  
STUDI KASUS KANTOR PUSAT

**SKRIPSI**

**RIANDA PUTISARI**  
**1006817725**

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA

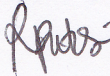
DEPOK  
JUNI 2012

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Rianda Putisari

NPM : 1006817725

Tanda Tangan : 

Tanggal : Juni 2012

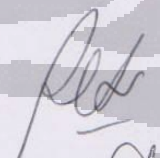


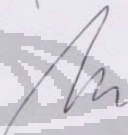


## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :  
Nama : Rianda Putisari  
NPM : 1006817725  
Program Studi : Administrasi Niaga  
Judul Skripsi : Pengaruh human capital terhadap kinerja  
karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk  
studi kasus kantor pusat

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi pada Program Studi Administrasi Niaga Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Indonesia.

### DEWAN PENGUJI

Pembimbing  
Dra. Retno Kusumastuti, MSi (  )  
Penguji  
Drs. Pantius D. S. MSi (  )  
Ketua Sidang  
Dr. B. Yulianto N. MSM (  )  
Sekretaris Sidang  
Erwin H. ME, AK (  )

Ditetapkan di : Depok  
Tanggal : Juli 2012

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis kepada Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh *human capital* terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Tbk. Studi kasus kantor pusat”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat kelulusan menyelesaikan Pendidikan pada Program Studi Administrasi Niaga, Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah membantu penulis, kasih sayang dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Bambang Shergi Laksmono, M.Sc, sebagai Dekan FISIP UI.
2. Drs. Asrori, MA, FLMI, selaku Ketua Program Sarjana Ekstensi Departemen Ilmu Administrasi.
3. Dra. Fibria Indriati, S.Sos, MSi , selaku Ketua Program Studi Sarjana Ekstensi Administrasi Niaga.
4. Dra. Retno Kusumastuti, MSi, selaku dosen pembimbing. Tim Penguji Drs. Pantius D.S. MSi, Dr. B. Yulianto N. MSM, Erwin H. MS.AK atas segala masukan dan evaluasi.
5. Seluruh dosen pengajar, staf dan karyawan Sekretariat Sarjana Ekstensi.
6. Bapak Agus Timarsyah Baswan dan Ibu Urip Suprapti, Ratih Yunita A. dan keluarga, Ahmad Faris, dan terkasih Haris Imam G.
7. Keluarga besar PT Bank Muamalat Indonesia Tbk, Muamalat Institute, Tim Data Cleansing, PT Lotte Shopping & Mart Indonesia

8. We Timangratuogi, Makariointha, Astari F., Shidko Argi N., Uniariny, Denok, teman-teman Adm.Niaga 2010, teman-teman satu bimbingan, Ninosh, Sinlaclub, teman-teman Bank B, Bank A dan Aktuaria 2007.
9. Seluruh pihak yang turut membantu penulis dalam rangka penyelesaian skripsi dan kuliah, ilmu, motivasi, nasehat dan doa.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan tidak lepas dari segala kekurangan dan kelemahan karena keterbatasan kemampuan penulis. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, baik yang membacanya maupun yang membutuhkannya.

Depok, Juni 2012

Penulis,

**Rianda Putisari**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rianda Putisari  
NPM : 1006817725  
Program Studi : Administrasi Niaga  
Departemen : Ilmu Administrasi  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**Pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Studi kasus kantor pusat.**

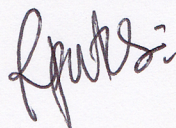
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalih media/format, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di : Depok

Pada Tanggal : Juni 2012

Yang menyatakan



Rianda Putisari

## ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Pengaruh *human capital* terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk studi kasus kantor pusat. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2012 dengan jumlah sampel 42 responden karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk kantor pusat pada tingkat manajerial dan officer. Metode penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan teknik pengumpulan data dengan kuesioner berskala Likert 1 sampai 5. Dalam menganalisa data dibantu dengan SPSS 20.00. Uji validitas dan uji reliabilitas diperoleh 0,896 untuk variabel *human capital* dan nilai 0,860 untuk variabel kinerja karyawan. Kemudian Uji korelasi Pearson yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel diperoleh nilai 0,766. Uji Regresi Sederhana dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *human capital* terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai 0,567 dari hasil regresi sederhana. Dari hasil uji t diperoleh bahwa *human capital* berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan.

## ABSTRACT

This study, entitled Effect of human capital on the performance of employees at PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk head office of case studies. The research was conducted in 2012 with a sample of 42 respondents employees of PT Bank Muamalat Indonesia Tbk headquarters in managerial and officer levels. Quantitative research methods are conducted with the data collection techniques with Likert scale questionnaire 1 to 5. Assisted in analyzing the data with SPSS 20.00. Validity and reliability tests obtained 0.896 for human capital variables and the value of 0.860 for the variable performance of employees. Then the Pearson correlation test is performed to determine the relationship between the variable obtained the value 0.766. Simple regression testing done to determine how much influence on the performance of employee human capital value of 0.567 obtained from the results of simple regression. T test results obtained from the human capital in a positive significant effect on the performance of employees.



## DAFTAR ISI

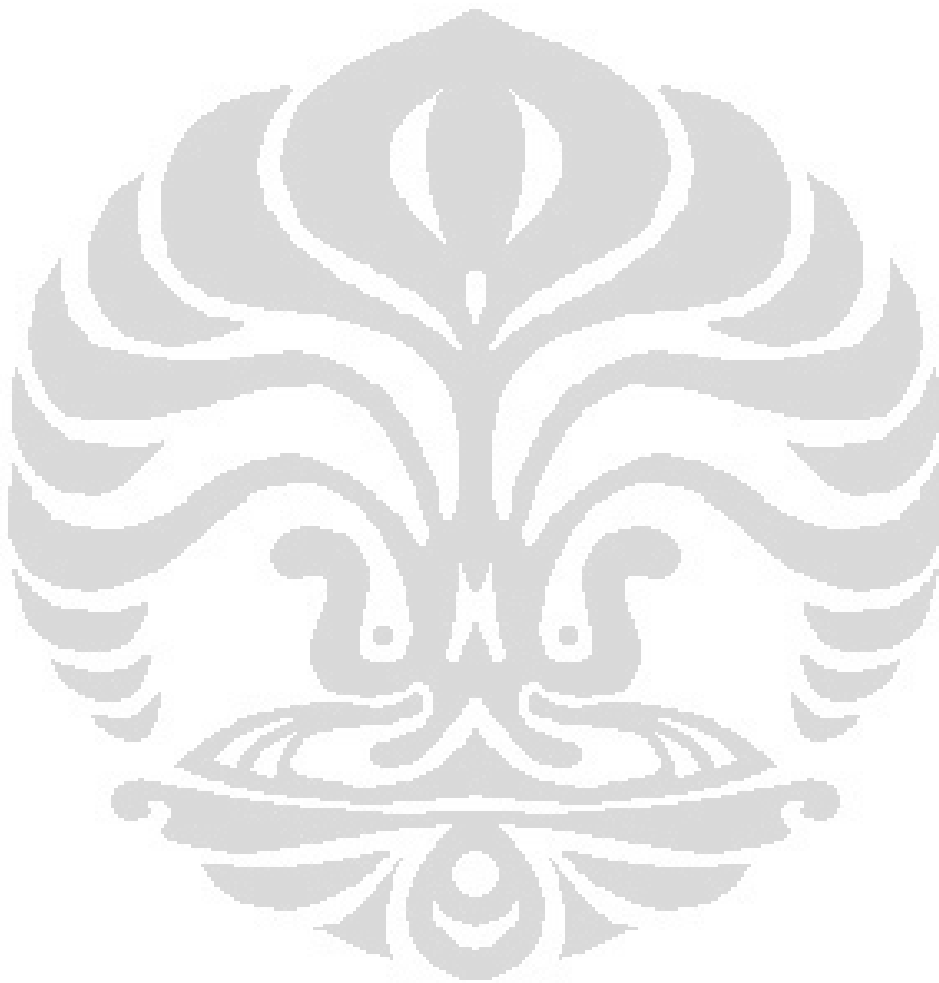
	Halaman
COVER .....	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH .....	vi
ABSTRAK .....	vii
<i>ABSTRACT</i> .....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
<b>BAB I</b> <b>PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Pokok Permasalahan .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Signifikansi .....	8
1.5 Batasan Penelitian .....	8
1.6 Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II</b> <b>TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Penelitian Terdahulu .....	11
2.2 Konstruksi Model Teoritis .....	13
2.2.1 Pengertian Modal Manusia .....	13
2.2.2 Pengertian Kinerja Karyawan .....	20
2.3 Model Analisis .....	24
2.4 Hipotesis .....	25
2.5 Operasionalisasi Konsep .....	25

BAB III	METODE PENELITIAN	
	3.1 Pendekatan Penelitian .....	29
	3.2 Jenis Penelitian.....	29
	3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	30
	3.4 Populasi dan Sampel .....	31
	3.5 Teknik Analisis Data.....	32
BAB IV	PEMBAHASAN	
	4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	39
	4.2 Pembahasan.....	42
	4.2.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	42
	4.2.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Human capital</i> .....	42
	4.2.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan .	48
	4.3 Karakteristik Responden .....	56
	4.3.1 Analisis Variabel <i>Human capital</i> .....	56
	4.3.2 Analisis Variabel Kinerja Karyawan.....	76
	4.4 Analisis Uji Regresi .....	95
BAB V	PENUTUP	
	5.1 Kesimpulan .....	100
	5.2 Saran .....	100
DAFTAR PUSTAKA	.....	xvi

## DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 4.1	Diagram jenis kelamin responden .....	56
Gambar 4.2	Kurva Uji t.....	99



## DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1	Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Sekarang .....	12
Tabel 2.2	Definisi Modal Manusia Menurut Beberapa Ilmuwan.....	17
Tabel 3.1	Nilai Jawaban Responden .....	31
Tabel 3.2	Kriteria Penilaian rata-Rata Jawaban Responden .....	35
Tabel 3.3	Nilai Kekuatan Hubungan Antar Variabel .....	36
Tabel 4.1	Uji Validitas <i>human capital</i> .....	42
Tabel 4.2	Korelasi <i>Learning and Education</i> .....	43
Tabel 4.3	Korelasi <i>Experience and Expertise</i> .....	44
Tabel 4.4	Korelasi <i>Innovation and Creative</i> .....	45
Tabel 4.5	Uji reliabilitas <i>human capital</i> .....	46
Tabel 4.6	<i>Item total statistic human capital</i> .....	47
Tabel 4.7	Uji Validitas kinerja karyawan.....	49
Tabel 4.8	Korelasi <i>Task Performance</i> .....	50
Tabel 4.9	Korelasi <i>Interpersonal Citizenship</i> .....	51
Tabel 4.10	Korelasi <i>Oragnizational Citizenship Behavior</i> .....	52
Tabel 4.11	Korelasi <i>Job Dedicating</i> .....	53
Tabel 4.12	Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan .....	54
Tabel 4.13	<i>Item total statistic</i> kinerja karyawan .....	54
Tabel 4.14	Kompetensi sesuai dengan persyaratan pekerjaan .....	57
Tabel 4.15	Hasil pekerjaan secara <i>teamwork</i> lebih efektif daripada hasil kerja sendiri .....	58
Tabel 4.16	Karyawan menjalani program pelatihan yang berkesinambungan.....	58
Tabel 4.17	Karyawan terus belajar dari orang lain .....	59
Tabel 4.18	Pendidikan tingkat jabatan sudah sesuai .....	60
Tabel 4.19	Perusahaan memberikan kesempatan memperbaharui dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan karyawan .....	61
Tabel 4.20	Nilai Mean dan Kategori Jawaban Responden Dimensi <i>Learning and Education</i> .....	61

Tabel 4.21	Karyawan terampil dalam bidang pekerjaannya .....	63
Tabel 4.22	Karyawan selalu bekerja tepat waktu .....	64
Tabel 4.23	Karyawan ahli dalam bidangnya masing-masing.....	64
Tabel 4.24	<i>Experience and expertise</i> karyawan, membuat perusahaan berbeda dengan perusahaan lain.....	65
Tabel 4.25	Pergantian karyawan pada perusahaan sangat rendah.....	66
Tabel 4.26	Karyawan bekerja dengan efisien .....	66
Tabel 4.27	Antar karyawan bekerja dengan profesional.....	67
Tabel 4.28	Nilai Mean dan Kategori jawaban Responden Dimensi <i>Experience and Expertise</i> .....	67
Tabel 4.29	Karyawan kreatif dan cerdas dibandingkan perusahaan lain .....	70
Tabel 4.30	Karyawan antusias untuk menyuarkan pendapat dalam diskusi kelompok.....	70
Tabel 4.31	Karyawan sering memberikan ide-ide baru .....	71
Tabel 4.32	Karyawan terus didorong memberikan ide dan pengetahuan dengan rekan kerja .....	72
Tabel 4.33	Karyawan merasa puas dengan kebijakan inovasi dan program perusahaan.....	73
Tabel 4.34	Karyawan sangat termotivasi dan berkomitmen untuk berbagi ide kepada perusahaan sebagaimana mestinya.....	74
Tabel 4.35	Nilai Mean dan Kategori Jawaban Responden Dimensi <i>Innovation and Creative</i> .....	74
Tabel 4.36	Pekerjaan sesuai kompetensi.....	76
Tabel 4.37	Kemampuan menyelesaikan masalah.....	77
Tabel 4.38	Karyawan terbiasa dengan peralatan dan perlengkapan .....	78
Tabel 4.39	Karyawan tidak pernah membuka file pekerjaan diluar tempat kerja .....	78
Tabel 4.40	Karyawan berkonsentrasi pada tugas-tugas karyawan.....	79
Tabel 4.41	Karyawan bekerja sesuai prosedur keamanan perusahaan.....	80
Tabel 4.42	Karyawan mengatasi hambatan dalam menyelesaikan tugas.....	80
Tabel 4.43	Nilai Mean dan Kategori Jawaban Responden Dimensi <i>Task Performance</i> .....	81

Tabel 4.44	Karyawan mambantu masalah pribadi rekan kerja .....	83
Tabel 4.45	Karyawan bekerjasama menyelesaikan masalah.....	84
Tabel 4.46	Karyawan terlibat dalam kegiatan pertemuan dan kelompok .....	84
Tabel Nilai Mean dan Kategori Jawabn Responden Dimensi <i>Interpersonal</i>		
	<i>Citizenship</i> .....	85
Tabel 4.48	Karyawan selalu berlaku hormat kepada atasan .....	86
Tabel 4.49	Karyawan bekerja dengan sistematis .....	87
Tabel 4.50	Karyawan mengikuti peraturan dan prosedur perusahaan dengan baik .....	88
Tabel 4.51	Karyawan senang berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan .....	88
Tabel 4.52	Karyawan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya .....	89
Tabel 4.53	Nilai Mean dan Kategori Jawabn Resonden Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	89
Tabel 4.54	Karyawan memperhatikan setiap detail penting pada pekerjaannya.....	91
Tabel 4.55	Karyawan mempunyai cara tersendiri dalam memecahkan Masalah .....	92
Tabel 4.56	Karyawan senang terlibat dalam kegiatan pengembangan diri....	93
Tabel 4.57	Karyawan membuat perencanaan dan mengorganisir Pekerjaannya .....	93
Tabel 4.58	Nilai Mean dan Kategori Jawaban Responden Dimensi <i>Job Dedicating</i> .....	94
Tabel 4.59	<i>Descriptive statistics</i> .....	95
Tabel 4.60	Uji Korelasi <i>human capital</i> dengan kinerja karyawan .....	96
Tabel 4.61	<i>Model Summary</i> .....	97
Tabel 4.62	Uji Regresi <i>human capital</i> dengan kinerja karyawan .....	97

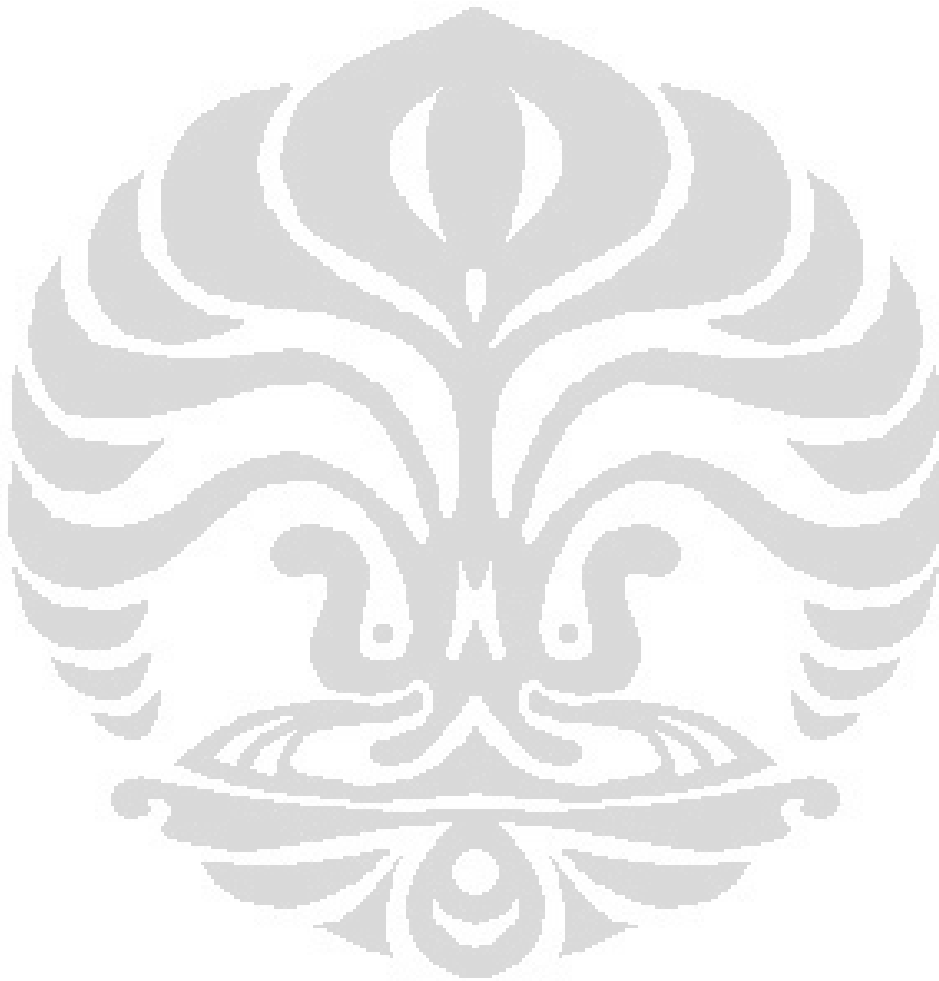
## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner pengaruh *human capital* terhadap kinerja karyawan

Lampiran 2 : Struktur Organisasi

Lampiran 3 : Tabel Distribusi t

Lampiran 4 : Surat izin riset PT Bank Muamalat Indonesia Tbk



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. LATAR BELAKANG MASALAH**

Dunia perbankan di Indonesia saat ini telah banyak mengalami fase pendewasaan, mulai dari krisis ekonomi tahun 1998, kasus-kasus pencucian uang, pelencengan administratif sampai krisis global pada tahun 2008 lalu. Suatu bentuk pembelajaran baru untuk perbankan di Indonesia untuk bisa lebih berkembang dan lebih baik dari sebelumnya. Pada Undang-Undang Nomor 21 tahun 2008 Pasal 1 menyebutkan Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat. Di Indonesia mengenal sistem perbankan yaitu konvensional dan syariah. Bank konvensional adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya secara konvensional, sementara Bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah.

Karakteristik sistem perbankan syariah yang beroperasi berdasarkan prinsip bagi hasil memberikan alternatif sistem perbankan yang saling menguntungkan bagi masyarakat dan bank, serta menonjolkan aspek keadilan dalam bertransaksi, investasi yang beretika, mengedepankan nilai-nilai kebersamaan dan persaudaraan dalam memproduksi, dan menghindari kegiatan spekulatif dalam bertransaksi keuangan. Dengan menyediakan beragam produk serta layanan jasa perbankan yang beragam dengan skema keuangan yang lebih bervariasi, perbankan syariah menjadi alternatif sistem perbankan yang kredibel dan dapat dinikmati oleh seluruh golongan masyarakat Indonesia tanpa terkecuali.

Perkembangan ekonomi dunia mengantarkan Indonesia pada perkembangan ekonomi berbasis syariah, dimana perbankan syariah



menjadi isu keseharian kehidupan perekonomian, seiring dengan meningkatnya semangat dalam berbagai aktivitas ekonomi baik itu yang ada di sektor riil maupun di sektor keuangan. Sejalan dengan perkembangan global ekonomi syariah. Dimulai dari praktek perbankan nasional yang dalam setiap aktivitasnya menggunakan prinsip syariah, asuransi, bursa saham, penerbitan obligasi sampai dengan mulai munculnya praktek syariah di sektor non keuangan seperti lembaga-lembaga pendidikan, perdagangan, jasa dan aktivitas usaha riil lainnya.

Dalam buku Perbankan Syariah Lebih dari Sekedar Bank yang dikeluarkan oleh Bank Indonesia tahun 2008, Ramzi A. Zuhdi Direktur Perbankan Syariah Bank Indonesia menyebutkan sebagai sebuah aktivitas perekonomian diyakini bahwa Perbankan Syariah dapat memberikan kontribusi yang optimal terhadap upaya menghidupkan perekonomian serta memberikan keseimbangan atas berbagai ketidakstabilan dalam perekonomian secara bersama-sama, sistem perbankan syariah dan perbankan konvensional secara sinergis mendukung mobilisasi dana masyarakat secara lebih luas untuk meningkatkan kemampuan pembiayaan bagi sektor-sektor perekonomian nasional. Sistem perbankan syariah adalah alternatif sistem perbankan yang saling menguntungkan kedua belah pihak (nasabah dan bank), yang didukung oleh keanekaragaman produk dan skema keuangan yang lebih variatif, dan dilakukan secara transparan agar adil bagi kedua belah pihak. Perbankan syariah merupakan alternatif sistem perbankan yang kredibel dan menjadi pilihan masyarakat Indonesia. Dengan potensi sumber daya manusia dan sumber daya alam yang dimiliki Indonesia, maka Indonesia berpeluang untuk menjadi platform pusat keuangan syariah atau Islamic Financialhub di Asia bahkan dunia merupakan suatu harapan presiden saat itu yang menjabat, namun pada kenyataannya kiblat perbankan syariah di dunia yaitu Malaysia.

Menurut Deputy Gubernur Bank Indonesia, Halim Alamsyah pada [Republika.co.id](http://Republika.co.id) mengatakan pertumbuhan aset perbankan syariah Indonesia relatif cepat dibandingkan rata-rata pertumbuhan perbankan

syariah di negara lain. Sementara rata-rata pertumbuhan perbankan syariah di dunia hanya 10-15 persen, sehingga posisi Indonesia dalam jumlah bank syariah termasuk menonjol di dunia. Di Indonesia jumlah Bank Umum Syariah (BUS) telah mencapai 11, ditambah 23 Unit Usaha Syariah (UUS). Posisi aset perbankan syariah per September 2011 telah mencapai Rp.126 triliun. Dengan posisi itu perbankan syariah Indonesia menduduki posisi keempat dunia setelah Iran, Malaysia dan Arab Saudi. Dari sisi kelembagaan, fatwa untuk perbankan syariah Indonesia dikeluarkan oleh suatu lembaga yakni, Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI). Sementara dinegara lain, fatwa masih berasal dari masing-masing bank. Perlu diingat juga bahwa pertumbuhan perbankan syariah di Indonesia relatif cepat dalam lima tahun terakhir, dengan rata-rata pertumbuhan aset mencapai 40 persen.

Globalisasi, inovasi, teknologi dan persaingan yang ketat pada abad ini memaksa perusahaan-perusahaan mengubah cara mereka menjalankan bisnisnya dari *resourch-based business* menjadi *knowledge-based business* atau bisnis berbasis pengetahuan. Organisasi atau perusahaan lebih mengandalkan pengetahuan dalam mempertajam daya saingnya, hal ini digambarkan dengan semakin kecilnya alokasi dana yang digunakan untuk *physical Assets*, sementara untuk pengembangan sumberdaya manusia mendapat alokasi yang semakin besar.

Dengan munculnya ekonomi berbasis pengetahuan, kita menyaksikan banyak perubahan dalam sifat kerja perusahaan. Perubahan juga terjadi pada nilai serta persepsi ditempatkan pada parameter kinerja perusahaan. Saat ini masyarakat bisnis seluruh dunia setuju bahwa aset pengetahuan menjadi lebih penting dalam penciptaan nilai perusahaan daripada faktor fisik produksi khususnya dalam sektor pengetahuan intensif seperti informasi teknologi.

Bank Indonesia telah merumuskan Grand Strategi Pengembangan Pasar Perbankan Syariah dengan program konkrit yang telah dan akan dilakukan sebagai tahap implementasi dari grand startegi penegmbangan

pasar keuangan perbankan syariah salah satunya yaitu, program peningkatan kualitas layanan yang didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten dan penyediaan teknologi informasi yang mampu memenuhi kebutuhan dan kepuasan nasabah serta mampu mengkomunikasikan produk dan jasa bank syariah kepada nasabah secara benar dan jelas, dengan tetap memenuhi prinsip syariah.

Sebagai suatu lembaga keuangan yang bertugas untuk menghimpun dana dari masyarakat dan kemudian menyalurkan dana kepada masyarakat, bank menjadi lembaga yang cukup rentan terhadap risiko. Risiko tersebut salah satunya berasal dari manusia itu sendiri. Sumber Daya Manusia yang berkualitas merupakan salah satu faktor pendukung berkembangnya perbankan syariah di Indonesia. Menurut Eka B Danuwirana, vice president Bank Syariah Mandiri pada [republika.co.id](http://republika.co.id) terdapat empat kompetensi pengelolaan sumber daya manusia berbasis syariah, yang pertama *Functional Competency* yaitu kemampuan sumber daya manusia yang berkaitan dengan latar belakang dan keahlian dasar dibidang ekonomi syariah, operasional bisnis syariah, administrasi keuangan syariah dan analisis keuangan syariah. Pengelolaan yang kedua yaitu *Behavior Competency* kemampuan sumber daya manusia untuk bertindak efektif, memiliki semangat syariah, fleksibel rasa ingin tahu yang tinggi serta berorientasi pada hasil yang sempurna. Pengelolaan sumber daya manusia yang ke tiga menurut Eka yaitu *Role Competency* sumber daya manusia yang mampu memberikan kontribusi positif sesuai peran dalam perusahaan, cepat menangkap perubahan dan mampu membangun hubungan dengan yang lain. Pengelolaan yang keempat yaitu *Core Competency* dimana sumber daya manusia yang memiliki pandangan dan keyakinan yang sesuai dengan visi, misi, makna dan *values* serta budaya perusahaan (bisnis syariah).

Sejalan dengan pendapat diatas industri perbankan syariah membutuhkan sumber daya manusia yang pandai mengelola dana masyarakat kedalam bentuk-bentuk investasi yang mampu menghasilkan profit yang kemudian akan di-bagi-hasilkan (profit sharing). Dengan kata

lain perlunya kemampuan sebagai investment manager yang memahami detail perkembangan serta trends berbagai sektor industri baik domestik ataupun global. Industri perbankan syariah juga perlu didukung oleh sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif dalam mengembangkan produk-produk perbankan syariah sehingga dapat selalu memenuhi kebutuhan masyarakat saat ini. Perlunya kompetensi dan keahlian perbankan baik keuangan dan perbankan. Industri perbankan syariah perlu meyakinkan masyarakat bahwa barang/jasa yang ditawarkan kepada calon nasabah telah sesuai dengan prinsip-prinsip syariah seperti tidak mengandung unsur spekulatif ataupun tipuan. Perlunya kompetensi keilmuan syariah muamalah terkait keuangan dan perbankan syariah.

Sumberdaya manusia yang mendukung perbankan syariah atau perbankan islamic bukanlah sumberdaya manusia dengan kompetensi yang marginal-pas-pasan. Bahkan sebaliknya, sumberdaya manusia yang dicari dan dibutuhkan oleh bank haruslah SDM yang multi dimensi dan mamiliki kompentensi sebagai seorang ahli investasi, sekaligus ahli keuangan dan perbankan, beretika dan memahami nilai-nilai kepatuhan syariah.

Meskipun bukanlah satu-satunya sumber daya yang dimiliki perusahaan, sumber daya manusia memegang peran penting bagi perusahaan. Karena sumber daya manusia ini yang akan mengelola sistem dari perusahaan. Baru-baru ini pengenalan terhadap modal intelektual menjadi topik yang perlu untuk dipertimbangkan. Mengingat bahwa perbankan bergerak dibidang jasa. Menurut Bontis: 2010 Modal Intelektual terbagi menjadi 3 yaitu: *Human Capital, Struktural Capital dan Relation Capital*. Peran manusia dalam hal ini *Human Capital* bagi perusahaan sangat penting. Manusia sebagai aset terpenting perusahaan bukanlah slogan yang hanya dicantumkan pada misi, visi dan pernyataan nilai budaya. Manusia sebagai aset terpenting perusahaan adalah perwujudan filosofi, paradigma, cara pandang yang diinjeksikan terus

menerus dalam program berbasis manajemen talenta yang terpusat pada karyawan (Darmin: 2011, 35).

Menurut Amir Hosain Amir Khani: 2011 modal intelektual mewakili sumber daya yang bernilai dan kemampuan untuk yang bertindak yang didasarkan pada pengetahuan. Amir Hosain Amir Khani juga menyebutkan bahwa peran modal manusia sangat penting karena modal manusia memiliki dampak kritis pada produktivitas perusahaan.

Pendidikan dan pelatihan adalah investasi yang paling penting dalam modal manusia. Hubungan antara pendidikan dan pembangunan ekonomi atau antara ketidaksetaraan dalam pendidikan dengan pendapatan yang dikaitkan dengan efek pendapatan dan pendidikan, mengingatkan bahwa pendidikan sebagai konsumsi yang baik dan larenanya tidak ada makna kausal lebih besar dari hubungan antara kepemilikan dan pembangunan ekonomi atau lebih baik ketidaksetaraan kepemilikan dipendapatan (Gary S. Becker : 1993, 17).

Dimana menurut Mudrajad Kuncoro, 2009 : 199 menyebutkan bahwa keberhasilan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh mutu modal manusia yang menjalankannya. Teknologi seanggih apa pun dan kemampuan *financial* sebesar apa pun tidak akan bermanfaat secara optimal jika tidak didukung oleh manusia yang berkualitas, manusia dengan segala kemampuannya bila diarahkan keseluruhan potensinya akan menghasilkan kinerja yang luar biasa. Kualitas modal manusia ditentukan oleh tingkat pendidikan, jenis pelatihan yang pernah diikutinya dan pengalaman kerja yang menunjang pengembangan kompetensi sebagai pekerja. Dari penjelasan diatas bahwa modal manusia merupakan hal yang penting dan berpengaruh besar kepada perusahaan.

Perlu disadari kinerja karyawan akan tercermin dari kinerja perusahaan dipasar dan kinerja perusahaan dapat terlihat pada laporan keuangan atau peluncuran produk baru mereka dipasar, untuk kinerja karyawan hal itu tidak begitu nampak dari laporan keuangan secara eksplisit. Potensi yang dimiliki karyawan sering kali tidak nampak dalam representasi perusahaan dimasyarakat, padahal hal tersebut turut

membangun kinerja perusahaan. Perusahaan tidak akan berjalan tanpa karyawan-karyawannya. Segala sesuatu yang dilakukan oleh karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya akan berdampak pada perusahaan. Sehingga apa yang terdapat pada diri masing-masing karyawan tersebut akan berdampak pada apa yang karyawan tersebut kerjakan.

## 1.2 POKOK PERMASALAHAN

Banyak pihak yang terlibat dalam kegiatan usaha baik pihak internal dan eksternal perusahaan, keduanya saling terkait dan mempengaruhi akan kinerja karyawan. Pihak seperti pemegang saham, karyawan, manajemen, pelanggan, pemasok, distributor, produsen, pemerintah, bank, dan masyarakat turut andil dalam pengembangan usaha. Kemampuan perusahaan untuk bertahan dalam persaingan tidak hanya ditunjang dengan aset dan faktor-faktor produksi yang dimiliki. Saat ini perkembangan persaingan antar pebisnis kian kreatif. Perlunya suatu pemikiran-pemikiran baru yang mampu menciptakan nilai baru bagi perusahaan, guna menunjang kinerja perusahaan.

Pengusaha kini dituntut untuk tidak hanya fokus terhadap pengembangan struktural perusahaan, namun juga dalam pengembangan sumber daya manusia. Wayne: 1986 menyebutkan bahwa organisasi dikelola dan dilaksanakan oleh manusia, tanpa adanya manusia maka organisasi tersebut tidak bisa berkembang. Kesadaran akan adanya modal yang lebih dibutuhkan perusahaan ketimbang modal yang hanya terlihat sebagai pembangun struktur dari perusahaan.

Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa perbankan berbasis syariah tentu akan maksimal penggunaan atas modal manusia yang dimiliki perusahaan. Hasil pembentukan lokakarya MUI tahun 1990 bank Islam pertama di Indonesia berdirilah sebagai pionir perbankan syariah di Indonesia. Bagaimana pengaruh antara modal manusia terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk?

### 1.3 TUJUAN PENELITIAN

Dari pokok permasalahan yang telah dijabarkan sebelumnya tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk menganalisis pengaruh antara modal manusia terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk.

### 1.4 SIGNIFIKANSI

Signifikansi peneliti terdiri atas signifikasi praktis dan signifikasi praktis dan signifikasi akademis yaitu sebagai berikut.

#### 1.4.1 Signifikasi Praktis

Bagi perusahaan dapat dijadikan bahan pertimbangan demi kemajuan perusahaan dimasa yang akan datang. Pengembangan akan sumberdaya manusia yang dimiliki, peningkatan hubungan dengan pihak luar perusahaan dan perbaikan akan modal-modal organisasi terutama modal manusia.

#### 1.4.2 Signifikasi Penelitian

Memberikan sumbangan pemikiran untuk penelitian sejenis selanjutnya dan berguna memperkaya khazanah kajian ilmu sumber daya manusia dan khususnya bagi pengembangan kajian human capital dan kinerja karyawan

### 1.5 BATASAN PENELITIAN

Batasan penelitian ini adalah Perusahaan yang bergerak disektor konsumsi yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia pada tahun 2011. Batasan selanjutnya peneliti menggunakan kuesioner Nick Bontis 2010 pada jurnal *Intellectual Capital and Business Performance in the Pharmaceutical Sector of Jordan* hanya pada penggunaan dimensi dan indikator Human Capital dan jurnal *The effects of Job performance on effectiveness* oleh Ermin Kahya tahun 2009 pada dimensi dan indikator

untuk Kinerja Karyawan. Populasi dan Sample yang karyawan pada kantor pusat PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk.

## 1.6 SISTEMATIKA PENULISAN

### Bab I : Pendahuluan

Bab ini akan menjelaskan latar belakang permasalahan, pokok permasalahan, tujuan penelitian, manfaat dan signifikansi penelitian, kerangka teori, metodologi penelitian, batasan penelitian secara umum serta sistematika penulisan ini. Bab ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai isi keseluruhan dari penelitian yang akan dibuat ini.

### Bab II : Tinjauan Pustaka

Bab ini akan menjelaskan mengenai Penelitian terdahulu, mengenai teori modal manusia dan kinerja karyawan. Selain itu, bab ini juga akan menjelaskan mengenai model analisis, hipotesis yang dibuat oleh peneliti dalam penelitian ini dan Operasionalisasi Konsep.

### Bab III: Metode Penelitian

Bab ini akan menjelaskan tahap-tahap dalam penelitian ini mulai dari pendekatan penelitian, jenis penelitian, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel serta cara perhitungan variabel-variabel yang digunakan. Kemudian dalam bab ini juga akan menjelaskan mengenai metode yang akan digunakan dalam pengolahan data.

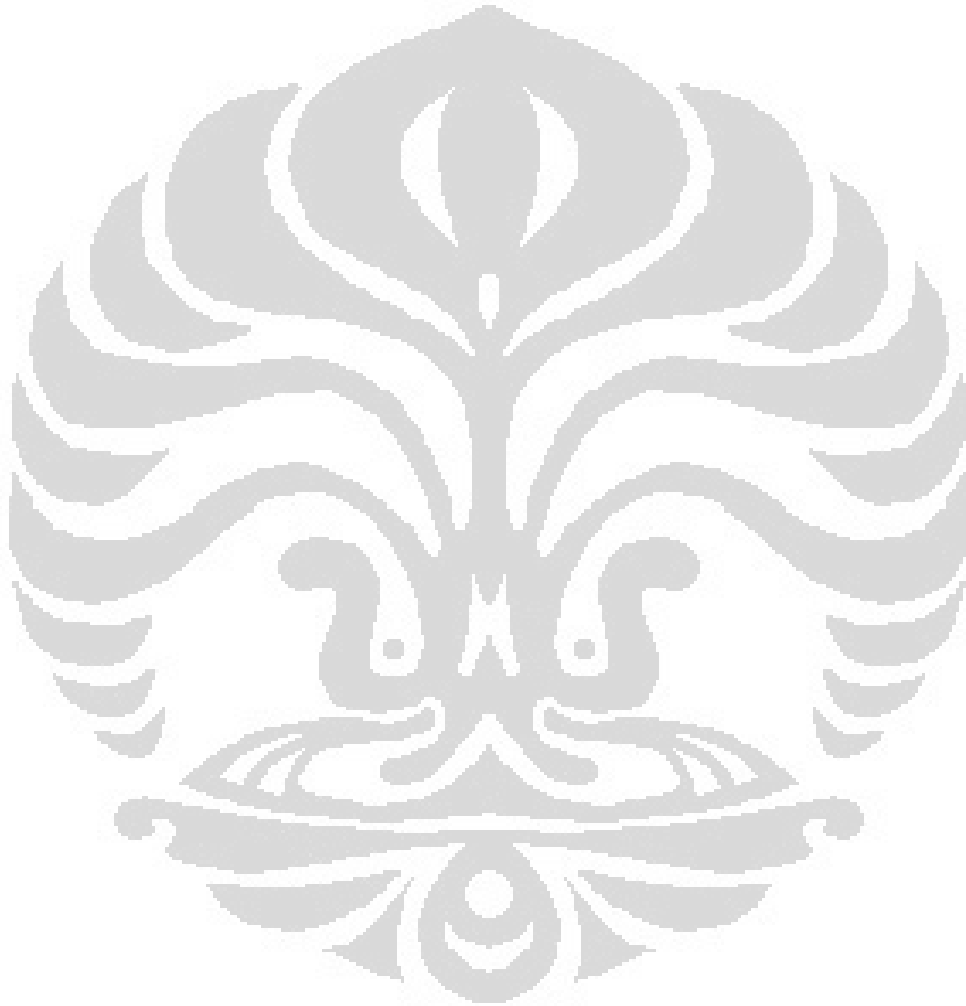
Bab IV: Hubungan variabel modal manusia dengan kinerja karyawan pada perusahaan. Bab ini menjelaskan tentang pengolahan data yang diperoleh oleh peneliti berdasarkan analisis data.

### Bab V : Kesimpulan dan saran

Bab ini berisikan beberapa kesimpulan yang diperoleh oleh peneliti berdasarkan dari hal-hal yang muncul pada saat dilakukannya analisis data,



dan disamping itu bab ini berisi beberapa gagasan yang dapat dijadikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan di masa mendatang khususnya untuk terciptanya perbaikan-perbaikan dalam pemanfaatan modal manusia dengan kinerja karyawan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini peneliti akan menjelaskan mengenai penelitian terdahulu, konstruksi model teoritis, model analisa dan operasionalisasi konsep. Penelitian terdahulu merupakan ringkasan dari rujukan peneliti dalam menyusun skripsi. Konstruksi model teoritis menggambarkan mengenai teori-teori yang relevan dengan penelitian yang sedang dilaksanakan. Model analisa menggambarkan mengenai hipotesis. Operasionalisasi konsep menjelaskan dimensi dan indikator dari variabel yang digunakan.

#### **2.1 PENELITIAN TERDAHULU**

Penelitian terdahulu berguna untuk peneliti saat ini sebagai bahan rujukan untuk penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh *human capital* terhadap kinerja karyawan.

Rujukan penelitian peneliti yaitu yang ditulis oleh Abdel-Aziz Ahmad Sharabati dan Shawqi Naji Jawad, *College of Administrative and Financial Studies, Amman Arab University, Amman, Jordan* dan Nick Bontis *DeGroote School of Business, McMaster University, Hamilton, Canada* pada tahun 2010 yang berjudul *Intellectual capital and business performance in the pharmaceutical sector of Jordan*. Penelitian tersebut bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara modal intelektual yaitu modal manusia, modal struktural, modal relasional dan kinerja bisnis sektor farmasi di Yordania. Pada penelitian ini peneliti hanya mengamati dimensi *human capital* dan indikator yang digunakan.

Rujukan penelitian lain yang peneliti gunakan yaitu yang ditulis oleh Nick Bontis, Michael G. DeGroote School of Business, McMaster University; Director Institute for Intellectual Capital Research, Hamilton, Ontario, Canada, William Chua Chong Keow, Departement of American Degree Program, HELP Institute, Kuala Lumpur, Malaysia, and Stanley

Richardson, Faculty of Management, Multimedia University, Selangor, Malaysia dengan judul *Intellectual Capital and Business Performance in Malaysian Industries*. Penelitian yang dilakukan oleh Bontis untuk menganalisis modal manusia berhubungan dengan modal organisasi dan *relationship capital*; *relationship capital* berhubungan dengan modal organisasi; modal organisasi berhubungan dengan kinerja industri

Rujukan penelitian lain yang peneliti gunakan yaitu penelitian yang ditulis oleh Emin Kahya tahun 2008, *Departement of Industrial Engineering, Eskisehir Osmangazi University, Bademlik Campus*, Turki dengan judul *The effects of Job Performance on Effectiveness*. Pada penelitian yang dilakukan oleh Emin Kahya, menganalisis dari penelitian sebelumnya yang mana pengukuran kinerja karyawan bermain peran penting dalam pengaruh beberapa efektifitas.

**Tabel 2.1**

**Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Sekarang**

<b>PENELITI</b>	<b>JUDUL</b>	<b>METODE</b>	<b>HASIL</b>
Dr. Philip Stiles dan Somboon Kulvisaechana	<i>Human capital and performance: A literature review</i> , Cambridge	Penelitian yang dilakukan cenderung untuk fokus pada output yaitu pada pergantian karyawan, produktivitas dan kinerja keuangan.	Bahwa pemahaman yang lebih besar akan bagaimana kedua pendekatan datang bersama-sama akan meningkatkan manajemen modal manusia dan meningkatkan daya saing
Abdel-Aziz & Bontis, 2010 : Yordania	<i>Intellectual capital and business performance in the</i>	Penelitian yang dilakukan Bontis dkk pada tahun 2010 menggunakan metode Kuesioner	Terdapat hubungan antar indikator dari dimensi modal intelektual, dan modal intelektual berpengaruh

	<i>pharmaceutical sector of Jordan</i>	dan PLS	terhadap kinerja perusahaan
Bontis , 2000 : Malaysia	<i>Intellectual Capital and Business Performance in Malasian Industries</i>	Penelitian yang dilakukan Bontis pada tahun 2000 menggunakan metode Kuesioner dan PLS	Modal manusia berhubungan dengan Modal organisasi dan Relationship capital; Relationship capital berhubungan dengan modal organisasi; modal organisasi berhubungan dengan kinerja industri
Emin Kahya, 2008, Turki	<i>The effects of Job Performance on Effectiveness</i>	Penelitian yang dilakukan Emin pada tahun 2008 menggunakan metode kuesioner dan Regresi berganda	Masing-masing dimensi kinerja memberikan kontribusi yang berbedaterhadap pengukuran efektifitas

## 2.2 KONSTRUKSI MODEL TEORITIS

Dalam konstruksi teoritis ini menggambarkan mengenai teori-teori yang relevan dengan penelitian yang sedang dilaksanakan. Teori yang dijelaskan yaitu indikator-indikator dari modal manusia dan kinerja karyawan.

### 2.2.1 Pengertian *Modal Manusia*

Sumber daya manusia atau SDM menjadi elemen penting pada perusahaan, biasanya pada perusahaan sumber daya manusia disebut dengan karyawan. Konsep sumberdaya manusia mengalami beberapa fase evolusi antara lain, pada tahun 1700-1800 Mobilisasi tenaga kerja

diinspirasi oleh revolusi industri dan penemuan mesin uap pada awal abad 18, pergeseran sistem ekonomi dari industri rumah tangga menjadi industri produksi, konsep urbanisasi dan terdapat kelompok masyarakat yang besar antara padat modal dan pada karya. Pada tahun 1960an dikenal istilah Administrasi Personalia dimana kegiatannya berhubungan dengan administrasi tenaga kerja, masi berorientasi pada Industri dan manufaktur masih merupakan mesin ekonomi nasional dan berorientasi teoritis pada konsep Adam Smith yang menganggap bahwa tenaga kerja sebagai salah satu sumber daya insudtri. Bergerak pada tahun 1985-1990 dimana dikenal istilah Manajemen Personalia, Manajemen Personalia mulai mengadopsi hal-hal yang berkaitan dengan konsep awal dan teori manajemen dalam mengelola tenaga kerja, berorrientasi teoritis yang menganggap bahwa tenaga kerja sebagai salah satu aset organisasi.

Kemudian mulailah pada tahun 1995 populer dikenal istilah Sumber Daya Manusia, dimana manusia dianggap sebagai sumber yang berharga, manusia dianggap sama seperti sumber daya organisasi lainnya seperti mesin, uang dll. Sebagai sumberdaya, manusia membutuhkan untuk dikelola dengan baik sehingga tidak ada yang terbuang. Manusia dianggap sebagai aset organisasi lebih dari sebelumnya. Kemudian pada tahun 2000 –an dikenal istilah *Human Capital* atau modal manusia dimana pada konsep *Human capital* manusia dianggap sebagai modal penting dari organisasi yang pada dasarnya perlu dijaga dan dikembangkan untuk pertumbuhan organisasi. Pada konsep ini pula manusia dianggap sebagai bagian penting dari strategi organisasi (Materi Perkuliahan: Manajemen SDM 2010/2011 Dr.Ir. Rozan Anwar, MBA).

Transformasi besar dari Era Industri ke Era Pengetahuan, yang dipastikan berdampak signifikan terhadap perubahan cara-cara perusahaan meneglola individu sebagai salah satu faktor penting penentu kemenangan bisnis. Bila era industri “orang” disebut sebagai “*human resource*” seperti resources yang lain, maka di era *knowledge information*, “orang” disebut sebagai “*human capital*” dan dianggap sebagai aset terpenting perusahaan,

maka diperlukan suatu pengukuran atas investasi yang kita lakukan terhadap aset tersebut.

Modal manusia seringkali dikaitkan dengan modal intelektual, dimana modal intelektual dari sebuah organisasi mewakili kekayaan ide dan kemampuan untuk berinovasi yang akan menentukan masa depan organisasi (Bontis, 2010). Dalam Amir Husain Amir Khani : 2011 menurut Klein dan Prusak (Stewart, 1994), modal intelektual adalah materi intelektual yang telah diformulasikan, ditangkap, dan dimanfaatkan untuk memproduksi aset yang nilainya lebih tinggi. Klein dan Prusak “...we can define intellectual capital operationally as intellectual material that has been formalized, captured, and leveraged to produce a higher valued asset”. Menurut Bontis (2000) membagi modal intelektual menjadi dua bagian yaitu *human capital* dan *structural capital*, sedangkan *structural capital* sendiri merupakan gabungan dari *customer capital* dan *organizational capital*. Steven McShane dan Von Glinow (2005) menyebutkan bahwa Intellectual Capital terdiri dari “*Human capital, Structural Capital and Relationship Capital*”.

Perkembangan bidang modal intelektual terutama yang telah dipandu oleh praktik perusahaan perintis diseluruh dunia seperti Skandia, Dow Chemical dan Celemi, berpendapat bahwa modal intelektual terdiri dari tiga sub-konstruksi :

- Modal manusia
- Modal struktural
- Modal Relasional (Ashour:2000 , Bontis et al: 1999, 2000)

Pada Skandia Navigator dimana manusia merupakan jantung dari organisasi dan sangat penting dalam penciptaan nilai organisasi. Proses penciptaan pengetahuan adalah divisualisasikan oleh manusia. Hal ini juga menunjukkan bahwa karyawan sangat senang dengan situasi pekerjaan mereka, dimana karyawan senang menyebabkan pelanggan senang, sehingga meningkatkan penjualan perusahaan dan hasil.

Menurut konsep Dave Ulrich, Sumber daya manusia adalah untuk menciptakan sebuah peran yang baru dan agenda untuk bidang yang

berfokus pada kegiatan SDM tradisional, seperti staf dan kompensasi, tetapi pada hasil. Sumber daya manusia tidak harus didefinisikan dengan apa yang dilakukan tetapi oleh apa yang memberikan hasil yang memperkaya dengan nilai organisasi untuk pelanggan, investor dan karyawan. Menurut George S. Odiorne "*Human capital economics is a system of inputs, processes, outputs, and adjustments which individuals, firm, government agencies, institutions, and societies make toward the increase of potential and performance which the individual human or humans as groups may contribute to society, the economy, specific employers, or themselves*". Pada pengertian itu disebutkan bahwa input, proses dan output menjadi konteks pada *human capital*. Input berkaitan dengan demografi dan populasi. Proses berkaitan dengan pendidikan formal dan pelatihan terstruktur yang diikuti, pengalaman yang berkaitan dengan pembelajaran informal. Sedangkan Output berkaitan dengan kualifikasi ketenagakerjaan seperti keahlian, profesionalisme, manajerial. Keseluruhan hal tersebut akan membuat peningkatan terhadap potensi dan kinerja.

*Human capital* atau modal manusia merupakan kemampuan manusia untuk memecahkan masalah bisnis, modal manusia adalah melekat pada orang dan tidak bisa dimiliki oleh organisasi dimana modal manusia mencakup bagaimana suatu organisasi menggunakan sumber daya manusianya secara efektif yang diukur dengan kreativitas dan inovasi. Dapat dikatakan modal manusia merupakan sumber pengetahuan, inovasi, keterampilan dan kompetensi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Modal manusia menjadi komponen yang sulit diukur namun menjadi indikator yang sangat berpengaruh dalam modal intelektual. Tidak bisa dipungkiri bahwa karyawan sebagai cerminan dari perusahaan dimata masyarakat, nilai perusahaan dapat meningkat jika modal manusia pada perusahaan tersebut digunakan dengan baik dan dikembangkan.

Menurut Bontis, modal manusia khususnya merupakan saham individu pengetahuan tertanam dalam perusahaan kolektif kemampuan untuk mengekstrak solusi terbaik dari individu karyawan. Menurut Edvinsson

dan Malone Hal ini didefinisikan sebagai jumlah dari keterampilan pekerjaan, pengalaman, kemampuan, dan pengetahuan. Pada Bontis, 2011 menyebutkan modal manusia dianggap salah satu komponen inti dari modal intelektual dan sumber daya yang penting di banyak industri seperti perangkat lunak, manajemen pembangunan konsultasi dan jasa keuangan.

Pengelompokan pendapat para ilmuwan mengenai modal manusia dapat dilihat dalam Tabel 2.2

**Tabel 2.2**  
**Definisi Modal Manusia Menurut Beberapa Ilmuwan**

<b>Penulis</b>	<b>Tahun</b>	<b>Sumber</b>	<b>Definisi/Deskripsi</b>	<b>Dimensi-dimensi Modal Manusia</b>
Nasseri	1996	<i>Brint Institute, USA</i>	Modal manusia adalah akumulasi dari bakat dan pengetahuan individu yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, pengalaman dan kognisi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pendidikan</li> <li>2. Pelatihan</li> <li>3. Pengalaman</li> <li>4. Kognisi</li> </ol>
Skyrme	1997	<i>Business Intelligence</i>	Modal manusia adalah apa yang ada di dalam pikiran individu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengalaman</li> <li>2. Kompetensi</li> <li>3. Pengalaman</li> <li>4. Konw-how</li> </ol>
Edvinson dan Malone	1997	<i>Paper Submitted to the 1999 Critical Perspectives on Accounting Conference April 22nd-April 24th, City University</i>	Modal manusia adalah kombinasi pengetahuan, skill, keinovasian, dan kemampuan anggota organisasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan</li> <li>2. Keterampilan</li> <li>3. Pengalaman</li> <li>4. Nila-nilai</li> <li>5. Kultur</li> <li>6. Filosofi usaha</li> </ol>



<b>Penulis</b>	<b>Tahun</b>	<b>Sumber</b>	<b>Definisi/Deskripsi</b>	<b>Dimensi-dimensi Modal Manusia</b>
Skandia Intellectual capital	1998	<i>Human capital In Transformation: Intellectual Capital Prototype Report</i>	Modal Manusia adalah akumulasi nilai yang diinvestasi didalam pelatihan karyawan, kompetensi, dan masa depan	1. Pelatihan 2. Kompetensi 3. Kemampuan dan nilai relasi
Davenport	1999	<i>The Graduate School of Management, The University of Western Australia</i>	Modal manusia dibuat dari empat segi yakni kemampuan, perilaku, usaha dan waktu yang dimiliki dan dikontrol oleh karyawan	1. Kemampuan 2. Perilaku 3. Usaha 4. Waktu
Malhotra	2001	<i>Brint.com Biz Tech Network. Html</i>	Modal manusia adalah faktor kunci kesuksesan, yang menyediakan kemampuan bersaing terhadap perusahaan di masa depan	1. Kemampuan 2. Keahlian 3. Kebijakan
Marti	2001	<i>Journal of Intellectual Capital. Vol 2 html</i>	Modal manusia merupakan darah kehidupan bagi modal intelektual, merupakan generator dari seluruh nilai yang lahir dalam potensi inovasi dari perusahaan, dan merupakan kekuatan dibalik inovasi	1. Ide manusia 2. Inovasi manusia

Penulis	Tahun	Sumber	Definisi/Deskripsi	Dimensi-dimensi Modal Manusia
Brinker	2001	Html	Modal manusia merupakan sumber inovasi dan perbaikan perusahaan	1. Kompetensi 2. Keterampilan 3. Pengetahuan 4. Komitmen
Edvins	2003	The Unicorn Concept.html	Modal manusia adalah kombinasi dari otak, keterampilan, wawasan	1. Otak 2. Keterampilan 3. Wawasan
Meritum	2003	Project: www.kunne.no/MERITUM/index.htm	Modal manusia adalah pengetahuan yang karyawan peroleh ketika mereka meninggalkan perusahaan	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Pengalaman 4. Kemampuan karyawan

Sumber : Intellectual Capital Management, Sangkala 2006

Pada literatur review *Human capital and performance : A literature review* Dess dan Picken menyebutkan bahwa modal manusia adalah umumnya dipahami terdiri dari kemampuan individu, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman dari karyawan perusahaan dan manajer, karena mereka relevan dengan tugas di tangan, serta kemampuan untuk menambahkan reservoir pengetahuan, keterampilan dan pengalaman melalui pembelajaran individu dalam hal ini menjadi jelas akan sumber daya manusia. Konsep dan perspektif batang modal manusia dari fakta bahwa tidak ada penggantian untuk pengetahuan & pembelajaran, kreativitas dan inovasi, kompetensi dan kemampuan dan bahwa modal manusia perlu terus menerus dikejar dan difokuskan pada konteks lingkungan perusahaan dan logika kompetitif (Rastogi, 2000 : 196).

Menurut Abdel-Aziz A. Sharabati, Nick Bontis dkk dimensi *Human capital* terdiri atas tiga indikator yaitu *learning and education*

(Pembelajaran dan pendidikan), *experience and expertise* (pengalaman dan keahlian), *innovation and creation* (inovasi dan kreasi). Menurut Edvinsson dan Malone, 1997 pada jurnal ini disebutkan bahwa *human capital* didefinisikan sebagai penjumlahan atas nilai dari yang ditanamkan pada pelatihan dan kompetensi karyawan. Roos, et al, 1997 menyebutkan bahwa hal itu juga terdiri dari kompetensi, keahlian dan kelincahan intelektualitas dari setiap individu karyawan. Zambon, 2002 juga menambahkan bahwa *human capital* termasuk pada pengetahuan keseluruhan kreatifitas dan inovasi dari setiap orang pada organisasi.

Menurut Bradley, W. Hall pada bukunya yang berjudul *The New Human Capital Strategy*, manajemen *human capital* atau manajemen modal manusia adalah sebuah sistem untuk memperbaiki kinerja karyawan dan perusahaan. Teori manajemen modal manusia menganggap bahwa profit bisnis berkembang dan berkelanjutan ketika perusahaan mampu menghasilkan barang dan jasa yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan dengan lebih baik dari apa yang ditawarkan pesaing. Perlunya pendekatan yang meliputi, penempatan manusia sebagai aset dan pemeran inti yang unggul pada penciptaan kinerja bisnis maksimum, cara perhitungan dan pengelolaan modal manusia sama seperti yang dilakukan dalam pengelolaan modal finansial dan manajer perusahaan mampu belajar dari pengalamannya untuk membuat keputusan-keputusan yang lebih baik secara progresiv. Manajemen modal manusia merupakan suatu sistem yang dirancang untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang berkesinambungan melalui pengembangan karyawan. Perusahaan perlu memantau kinerja karyawan, sehingga ukuran-ukuran kinerja menjadi hal yang penting.

### 2.2.2 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Stephen P. Robbins dalam *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications*, 1986:410. Kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Kinerja (prestasi karyawan)

adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan, Dessler: 2009. Maksudnya disini ialah melihat kinerja karyawan apakah sudah sesuai dengan jabatannya dibandingkan dengan standar yang telah disusun oleh perusahaan untuk karyawannya, selain itu dengan membandingkan kinerja karyawan terhadap karyawan lainnya. Gomez (1995:195) menjelaskan definisi kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi, serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Menurut A.A Anwar Prabu mangkunegara (2000:67) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Gary Dessler, penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau dimasa lalu relatif terhadap standar prestasinya, formulir hanyalah bagian dari proses penilaian. Sedangkan Manajemen kinerja merupakan proses mengonsolidasikan penerapan tujuan penilaian dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan. Menurut Timpe, 1992: 245 Penilaian adalah waktu ideal untuk memusatkan perhatian kepada sasaran-sasaran unit. Sasaran penilaian adalah untuk membuat pandangan tentang diri mereka sendiri seperti apa adanya. Orang yang dinilai harus mengenali kebutuhan untuk memperbaiki kinerja kerja dan memberikan komitmen terhadap suatu rencana perbaikan kinerja kerja

Pada jurnal Emin Kahya yang berjudul *The effects of Job Performance on Effectiveness*, Borman dan Motowidlo (1993) mengidentifikasi klasifikasi dasar pada perilaku karyawan, yaitu: *Task performance* (kinerja tugas) dan *contextual performance* (kinerja kontekstual). Pada jurnal Emin Kahya menurut Werner, 2000, *Task Performance* merupakan suatu perilaku yang secara langsung. *Contextual Performance* didefinisikan sebagai kemampuan individu yang secara tidak langsung berhubungan pada fungsi tugas utama karyawan tetapi penting karena bentuk organisasi, sosial dan konteks psikologis. Kinerja karyawan

dikenal sebagai tugas inti kegiatan. Menurut Borman, 2004 dalam jurnal *The effects of Job Performance on Effectiveness* oleh Emin Kahya menyebutkan bahwa jenis-jenis kegiatannya biasanya diidentifikasi dalam pekerjaan analisis yang fokus pada tugas dan memperkirakan pentingnya hal tersebut, frekuensi dan sejenisnya (contohnya menutup penjualan untuk pekerjaan penjualan, mengisi form pekerjaan untuk pekerjaan umum).

Menurut Borman dan Motowodlo, 1993 pada literatur psikologi kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan dengan kemampuan melakukan kegiatan yang secara resmi diakui sebagai bagian dari pekerjaan karyawan, kegiatan yang berkontribusi kepada teknis inti dari organisasi baik secara langsung dengan menerapkan bagian dari proses teknologi, atau secara tidak langsung dengan menyediakannya dengan keperluan bahan atau jasa. Hal itu terdiri dari perilaku pekerjaan tertentu termasuk tanggung jawab pekerjaan inti. Menurut Van Scotter, 2000, Ketika karyawan menggunakan kemampuan teknis dan pengetahuannya untuk memproduksi barang atau jasa melalui proses inti teknis perusahaan atau ketika mereka menyelesaikan tugas-tugas khusus yang mendukung dari inti fungsi, mereka telah terlibat dalam kinerja tugas.

Menurut Werner, 2000 pada jurnal *The effects of Job Performance on Effectiveness* oleh Emin Kahya, kinerja kontekstual didefinisikan sebagai upaya individu yang tidak terkait langsung dengan fungsi tugas utama mereka, tetapi penting dilakukan karena hal tersebut membentuk organisasi, sosial dan dalam konteks psikologi yang berfungsi penting untuk tugas dan proses kegiatan. Meskipun secara tradisional kinerja tugas lebih mendapatkan perhatian daripada kinerja kontekstual, namun pada penelitian sebelumnya telah menunjukkan secara empiris bahwa kinerja kontekstual menghasilkan keunggulan kompetitif bagi organisasi (Witt dkk, 2002). Menurut Van Scotter, 2000 bahwa karyawan yang mengikuti instruksi, inisiatif, bertahan pada tugas-tugas sulit, bekerjasama dengan orang lain secara efektif, atau sukarela bertindak atas nama organisasi

memberikan kontribusi lebih kepada organisasi daripada karyawan yang tidak melakukan semua itu. Berikut adalah dimensi dari Kinerja karyawan.

#### **2.2.2.1 Task Performance**

*Task Performance* atau kinerja tugas dapat didefinisikan sebagai perilaku karyawan yang secara langsung terlibat dalam transformasi sumber daya organisasi kedalam barang dan jasa-jasa yang dihasilkan oleh organisasi. Sesuai pada jurnal rujukan penelitian akan dijelaskan dengan pernyataan pernyataan, pengetahuan mengenai pekerjaannya, penyelesaian masalah, cara menggunakan peralatan dan perlengkapan kerja, melindungi sumber-sumber perusahaan, berkonsentrasi pada tugas-tugas, bekerja dengan aman, dan kemampuan mengatasi hambatan dalam menyelesaikan masalah.

#### **2.2.2.2 Interpersonal Citizenship**

*Interpersonal Citizenship* dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan diluar ekspektasi pekerjaan normal untuk membantu, mendukung dan mengembangkan rekan kerjanya. Pada jurnal rujukan penelitian ini dijelaskan dengan pernyataan terbiasa membantu masalah pribadi rekan kerja, bekerjasama dengan rekan yang lain dalam menyelesaikan masalah, dan keterlibatan dalam kegiatan dan kegiatan kelompok

#### **2.2.2.3 Organizational Citizenship**

*Organizational Citizenship* dapat didefinisikan sebagai suatu perilaku diluar harapan normal untuk meningkatkan organisasi serta membela dan setia. OCB telah banyak digunakan dalam penelitian sebelumnya seperti yang telah ditemukan untuk mempengaruhi efektifitas organisasi secara keseluruhan (Walz & Niehoff, 1996). OCB juga dikenal sebagai perilaku ekstra yang merupakan tindakan dalam pekerjaannya untuk melakukan sesuatu yang melampaui persyaratan kerja lain. Suatu tindakan implusif yang melampaui kontrak kerja dan melakukan tugas yang tidak wajib tanpa mengharapkan imbalan dan pengakuan eksplisit (Organ, 1988). Oleh karenan itu, memahami kondisi yang menentukan dan alasan yang mengarahkan pada beberapa

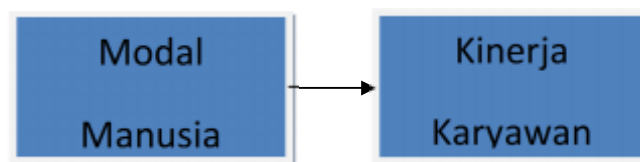
perilaku merupakan instrumen untuk menghasilkan sebuah pandangan tentang kapan dan bagaimana tindakan ini terjadi, yaitu tindakan anggota karyawan untuk melakukan sesuatu yang melampaui persyaratan kerja. Menurut Aquino dan Bommer (2003), mereka menemukan bahwa OCB dapat menarik sikap atraktif sosial pada unit kerja. OCB biasanya dipandang sebagai perilaku yang positif, Mereka yang menunjukkan OCB kemungkinan menjadi lebih menarik yang mana membuat mereka lebih dihargai sebagai teman atau partner. Berdasarkan jurnal yang digunakan sebagai rujukan penelitian dimensi *Organizational Citizenship* akan dijabarkan kedalam pernyataan yaitu: memperlakukan atasan dengan hormat, bekerja dengan sistematis, mengikuti peraturan dan prosedur perusahaan. Berpartisipasi tanggungjawab kepada organisasi dan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.

#### **2.2.2.4 Job Dedicating**

*Job Dedicating* dapat diartikan sebagai suatu bentuk pengabdian atau menyisihkan untuk tujuan tertentu. Dalam kaitannya dengan pekerjaan dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk lebih meluangkan waktu, tenaga dan pikiran kepada perusahaan dari waktu yang telah ditentukan. Berdedikasi pada pekerjaan menurut jurnal rujukan yang digunakan menggunakan pernyataan-pernyataan sebagai berikut, memperhatikan setiap detail penting pada pekerjaan, bertindak kreatif dalam menyelesaikan masalah, sengang terlibat dalam pengembangan, perencanaan dan mengorganisir pekerjaan.

### **2.3 MODEL ANALISIS**

Dalam penelitian ini, Model Analisis sebagai berikut :



Modal manusia sebagai variabel independen atau bebas merupakan variabel yang ada atau terjadi mendahului variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Keberadaan variabel ini dalam penelitian kuantitatif merupakan variabel yang menjelaskan terjadinya topik penelitian. Sedangkan variabel dependen atau terikat merupakan variabel yang diakibatkan atau dipengaruhi oleh variabel bebas.

## 2.4 HIPOTESIS

H<sub>0</sub> = Modal manusia tidak mempengaruhi kinerja karyawan

H<sub>a</sub> = Modal manusia mempengaruhi kinerja karyawan

Modal manusia pertama didefinisikan sebagai nilai akumulasi investasi dalam pelatihan karyawan dan kompetensi (Edvinsson dan Malone, 1997). Hal ini juga berisi kompetensi, keterampilan dan kelincahan intelektual dari individu karyawan (Roos et al, 1997). Zambon (2002) menambahkan bahwa modal manusia mencakup pengetahuan kreativitas dan inovasi kolektif orang dalam sebuah organisasi.

## 2.5 OPERASIONALISASI KONSEP

Definisi operasional proses pengukuran merupakan proses penurunan konsep yang abstrak menjadi hal-hal yang konkret. Operasional konsep yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Modal Manusia dan kinerja karyawan:

### 1. Operasionalisasi Konsep Modal Intelektual

Konsep	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<i>Human capital</i>	<i>Human capital</i>	<i>Learning and Education</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetensi yang dimiliki</li> <li>• Kerjasama tim</li> <li>• Program pelatihan</li> <li>• Keinginan belajar</li> </ul>	Interval



			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat pendidikan</li> <li>• Perbaharuan dan pengembangan pengetahuan</li> </ul>	
		<i>Experience and Expertise</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan ahli dalam bidangnya</li> <li>• Konsistensi</li> <li>• Pangalaman dan keahlian karyawan berbeda pada perusahaan lain</li> <li>• Pergantian karyawan rendah</li> <li>• Pengalaman dan keahlian menjadikan efisiensi perusahaan</li> <li>• Bekerja dengan profesional</li> </ul>	
		<i>Innovation and Creative</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan kreatif dan cerdas</li> <li>• Antusias dalam menyuarakan pendapat</li> <li>• Karyawan memberikan ide-ide baru</li> <li>• Dorongan untuk memberikan pengetahuan dan ide-ide baru</li> <li>• Kepuasan terhadap kebijakan inovasi perusahaan</li> <li>• Termotivasi dan</li> </ul>	

			komitmen dalam berbagi ide	
--	--	--	----------------------------	--

Sumber : Bontis, 2010

## 2. Operasional Konsep Kinerja Perusahaan

<b>Konsep</b>	<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	<i>Task Performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengetahuan pekerjaan</li> <li>• Penyelesaian masalah</li> <li>• Penggunaan perlengkapan dan peralatan kerja</li> <li>• Menjaga kerahasiaan perusahaan</li> <li>• Berkonsentrasi dengan tugas</li> <li>• Bekerja dengan aman</li> <li>• Mengatasi hambatan untuk menyelesaikan tugas</li> </ul>	Interval
		<i>Interpersonal citizenship</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Membantu masalah pribadi rekan kerja</li> <li>• Bekerjasama dengan rekan kerja lain untuk memecahkan masalah</li> <li>• Terlibat secara sadar dalam kegiatan pertemuan dan kelompok</li> </ul>	
		<i>Organizational citizenship behavior</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berlaku hormat kepada atasan</li> <li>• Bekerja dengan</li> </ul>	

Universitas Indonesia

			<p>sistematis</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengikuti peraturan dan prosedur dengan baik</li> <li>• Berpartisipasi dengan sadar dalam organisasi</li> <li>• Menyelesaikan tugas tepat pada waktunya</li> </ul>	
		<i>Job Dedicating</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memperhatikan setiap detail penting</li> <li>• Kreativitas untuk memecahkan masalah pekerjaan</li> <li>• Terlibat dalam kegiatan pengembangan diri</li> <li>• Perencanaan dan pengorganisasian kerja</li> </ul>	

Sumber: Journal The effects of job performance on effectiveness, Emin Kahya

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Pada Bab ini akan dijelaskan mengenai pendekatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, jenis penelitian yang dilakukan, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel yang diperoleh untuk penelitian ini, dan teknik analisis data. Teknik analisis data yang dilakukan oleh peneliti yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan Distribusi Frekuensi yang dilakukan terhadap indikator-indikator dari variabel *human capital* dan kinerja karyawan. Penjelasan teknik analisis data yaitu Korelasi Pearson dan Uji Regresi Linier.

#### **3.1 PENDEKATAN PENELITIAN**

Pada kesempatan ini penulis menggunakan pendekatan penelitian secara kuantitatif. Menurut Prasetya : 2006: 101 dalam buku berjudul Penelitian Kualitatif & Kuantitatif untuk ilmu-ilmu sosial, penelitian kuantitatif (dalam ilmu sosial) lebih mengacu kepada “keakuratan” deskripsi setiap variabel dan keakuratan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Pendekatan penelitian secara kuantitatif dilakukan karena peneliti ingin mengetahui lebih dalam permasalahan dalam situasi alamiah mengenai keadaan dan pergerakan yang terjadi serta memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai permasalahan yang ada.

Data yang didapatkan dalam penelitian ini digunakan sebagai alat untuk menguji hipotesis. Pengujian pada hipotesis dengan cara melihat pengaruh *human capital* terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia

#### **3.2 JENIS PENELITIAN**

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif, berdasarkan tujuannya penelitian yang dilakukan penulis termasuk penelitian eksplanatif, dimana pada penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausalitas (sebab-akibat) antara dua variabel atau lebih (Prasetya, 2006: 149). Peneliti berusaha untuk menerangkan hipotesis mengenai pengaruh modal manusia terhadap kinerja karyawan. Menurut

manfaatnya, penelitian ini merupakan penelitian terapan dimana penelitian diarahkan atau tujuannya untuk menemukan sebanyak mungkin informasi yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah.

Menurut dimensi waktu penelitian ini merupakan penelitian *cross sectional* dimana penelitian ini dilakukan dalam satu waktu tertentu dan hanya digunakan dalam waktu tertentu dan tidak akan dilakukan penelitian lain di waktu yang berbeda untuk diperbandingkan. Menurut teknik pengumpulan datanya, penelitian ini merupakan metode survei, dimana metode survei merupakan metode penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama sebagai pengumpulan data.

### 3.3 TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data merupakan suatu teknik mencari dan menentukan informasi yang sesuai dengan tema penelitian. Tujuan pengumpulan data untuk mendapatkan informasi yang mampu menjelaskan permasalahan penelitian secara objektif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui data dari kuesioner. Menurut Uma Sekaran dalam Metodologi Penelitian untuk Bisnis, 2006 : 82.

#### 1. Data Primer

Peneliti melakukan studi lapangan guna pengumpulan data. Data primer yang diperoleh untuk penelitian ini dikumpulkan langsung dari responden dengan memberikan pernyataan melalui kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan responden jawab. Penelitian survei dengan kuesioner ini memerlukan responden dalam jumlah yang cukup agar validitas temuan bisa dicapai dengan baik. Tujuan penyebaran kuesioner untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk menunjang penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tingkat manajerial dan officer pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk.

Range jawaban dari pernyataan sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Nilai Jawaban Responden**

Angka	Nilai
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Kurang Setuju
4	Setuju
5	Sangat Setuju

## 2. Data Sekunder

Data sekunder yang diperoleh dari beberapa sumber melalui studi pustaka yaitu informasi laporan keuangan tahunan, buku-buku, jurnal, karya akademis, artikel, internet dan sumber lainnya guna mendapatkan informasi tambahan dalam pemahaman yang lebih mendalam tentang penelitian. Data sekunder diperlukan untuk melengkapi data primer yang telah diperoleh berkaitan dengan *human capital* dan kinerja karyawan pada perusahaan.

### 3.4 POPULASI DAN SAMPEL

Sebelum penelitian dilakukan, peneliti perlu populasi dan sampel yang akan digunakan untuk penelitian. Tujuan penyebaran kuesioner adalah untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk penelitian. Menurut Furchan, dalam Taniredja dan Mustafidah: 2011 populasi dirumuskan sebagai semua anggota sekelompok orang kejadian atau objek yang telah dirumuskan secara jelas atau kelompok lebih besar yang menjadi sasaran generalisasi. Pada penelitian ini respondennya adalah karyawan tingkat manajerial dan officer pada Bank Muamalat Indonesia. Sebelum melakukan penelitian, peneliti haruslah meminta perizinan kepada pihak terkait yaitu Muamalat Institute untuk melakukan penelitian dengan penyebaran kuesioner. Pihak Muamalat Institute pula yang menentukan divisi mana saja yang diizinkan untuk disebar kuesioner. Hal ini terkait dengan ketentuan bahwa hanya diperbolehkan ada satu penelitian dalam

sebulan pada divisi yang sama. Untuk penelitian ini, kuesioner disebarakan kepada divisi sebagai berikut : *General Admin and Networking Division (GSD)*, *Human Capital Division (HCD)*, *Corporate Financing Division (CFD)*, *Financing and Strategic Division (FASD)*, *Networking Operation Division (NOD)*, *Risk Management Division (RMD)* dan *Marketing*. Kepala divisi, kepala departemen dan officer berjumlah 98 responden, sehingga kuesioner yang disebar sebanyak 98 baik *hardcopy* dan melalui internet, namun kuesioner yang berhasil kembali sebanyak 42 Sehingga sampel yang digunakan berjumlah 42.

### 3.5 TEKNIK ANALISIS DATA

Tujuan dari analisis data adalah untuk menyusun dan menginterpretasikan data yang sudah diperoleh. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari dua variabel pada tujuan penelitian ini. Dimana variabel bebas yaitu *Human Capital* dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Sesuai dengan penelitian terdahulu, variabel *human capital* dan kinerja karyawan menggunakan alat ukur skala *Likert* dengan lima respon jawaban dimana rentangnya yaitu sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Menurut Sekaran, skala *Likert-like* yaitu skala yang didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan program alat hitung SPSS versi 20.00.

#### 3.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum pernyataan kuesioner disebar kepada responden, pernyataan-pernyataan pada kuesioner haruslah memenuhi uji validitas dan reliabilitas. Instrumen dikatakan valid bila mampu mengukur secara akurat objek yang diukur. Instrumen dikatakan reliabel bila hasil yang ditunjukkan tetap konsisten dari waktu ke waktu.

### 3.5.1.1 Uji Validitas

Validitas merupakan suatu indikator dapat dievaluasi dengan memperhatikan tingkat signifikansi pengaruh antara variabel dengan indikatornya. Peneliti menggunakan program SPSS versi 20.0 dalam perhitungan. Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah pernyataan pada kuesioner perlu untuk dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak sesuai. Menguji validitas bisa dilakukan dengan menghitung korelasi antar data pada tiap-tiap pernyataan dengan skor total.

### 3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui dan menetapkan apakah pernyataan-pernyataan pada kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, maksudnya disini pernyataan dapat berlaku untuk responden lain dengan ketentuan yang sama. Pada penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan Uji Alpha Cronbach. Uji Alpha Cronbach merupakan yang paling umum digunakan untuk mengukur reliabilitas ketika penelitian yang dilakukan menggunakan metode survey atau kuesioner dengan skala *Likert* dimana,

$$\alpha = \frac{N \cdot \bar{c}}{\bar{v} + (N - 1) \cdot \bar{c}} \quad (3.1)$$

N = Jumlah item

c-bar = rata-rata kovarian antar item

v-bar = rata-rata variansi

Dalam menganalisa data kuesioner menggunakan bantuan program SPSS versi 20.0, uji coba dilakukan dengan maksud untuk menguji kehandalan dan kesahihan butir-butir pertanyaan yang hasilnya akan digunakan untuk mendapatkan data sample yang valid dan reliable. Konsistensi menunjukkan seberapa baik item-item yang mengukur sebuah konsep bersatu menjadi sebuah kumpulan. Uji Alpha Cronbach adalah koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baik item dalam suatu



kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. Alpha Cronbach dihitung dalam hal rata-rata interkorelasi antar item yang mengukur konsep. Semakin dekat Alpha Cronbach dengan 1, semakin tinggi keandalan koefisien internal (Uma: 2006, 177).

### 3.5.2 Distribusi Frekuensi

Distribusi frekuensi digunakan untuk menggambarkan demografi responden seperti usia, jenis kelamin, lama bekerja serta menggambarkan jawaban dari keseluruhan respon dari setiap butir pernyataan. Penggunaan distribusi frekuensi bertujuan untuk menjelaskan presentase jawaban dari setiap pernyataan pada kuesioner. Jawaban responden mengenai *human capital* dan kinerja karyawan dapat diketahui melalui hasil kuesioner yang telah disebar. Kuesioner menggunakan skala *Likert* dengan rentang satu sampai lima, dimana 1 merupakan tanggapan responden apabila sangat tidak setuju, 2 merupakan tanggapan responden apabila tidak setuju dengan pernyataan, 3 merupakan tanggapan responden yang kurang setuju pada pernyataan, 4 merupakan tanggapan yang setuju pada pernyataan dan 5 merupakan tanggapan responden sangat setuju dengan pernyataan.

Kemudian mencari rata-rata atau mean dari setiap jawaban responden, hal ini dilakukan untuk memudahkan penilaian yang dilakukan. Penggunaan interval diperlukan untuk mempermudah menentukan panjangnya kelas interval/kriteria yang diperlukan dari jawaban responden pada tiap-tiap pernyataan. Untuk menentukan banyaknya interval kelas, dapat digunakan persamaan :

$$\boxed{[\text{Nilai terbesar} - \text{Nilai terkecil}] / \text{banyaknya kelas}} \quad (3.2)$$

Sumber : Pengantar Statistik untuk bisnis dan Ekonomi

Sesuai dengan persamaan menentukan interval kelas diatas, maka dapat diketahui bahwa Nilai tertinggi adalah 5, dan nilai terendah adalah 1, dan banyaknya kelas adalah 5. Sehingga :

$[5 - 1] / 5 = 0,8$  maka panjangnya kelas interval yang diperoleh yaitu sebesar 0,8. Interval dari kriteria penilaian dapat diasumsikan sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Kriteria Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden**

Batas Kelas	Kategori
$1.00 < x \leq 1.80$	Sangat rendah
$1.80 < x \leq 2.60$	Rendah
$2.60 < x \leq 3.40$	Sedang
$3.40 < x \leq 4.20$	Tinggi
$4.20 < x \leq 5.00$	Sangat tinggi

Sumber : perhitungan peneliti 2012

Nilai mean atau nilai rata-rata dari jawaban responden terhadap kuesioner diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pernyataan dan untuk melihat kecenderungan jawaban responden dimana jawaban terbanyak pada pernyataan yang ada dikuesioner.

### 3.5.3 Korelasi, Regresi dan Uji t

Sebelum melakukan Uji Regresi peneliti ingin mengetahui hubungan antar variabel.

#### **Korelasi Pearson**

Korelasi merupakan ukuran numeris yang dapat diinterpretasikan sebagai derajat eratan hubungan linear, dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara dua variabel atau lebih, bagaimana arah hubungan dan berapa besar koefisiensi hubungannya. Ukuran korelasi dapat dihitung dari data ordinal, interval, maupun data rasio. Pada penelitian ini data yang digunakan adalah data interval. Koefisiensi pada penelitian ini yaitu korelasi pearson. Peneliti menggunakan teknik Pearson untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen dengan data berskala interval. Jika korelasi menghasilkan angka positif

maka hubungan kedua variabel bersifat searah. Jika korelasi menghasilkan angka negatif maka hubungan kedua variabel bersifat tidak searah, Jika angka mendekati 1 maka hubungan kedua variabel semakin kuat. Jika angka mendekati -1 maka hubungan kedua variabel semakin lemah. Jika nilai koefisiensi korelasi sama dengan nol berarti tidak ada hubungan.

**Tabel 3.3**  
**Nilai Kekuatan Hubungan Antar Variabel**

Koefisiensi korelasi	Interpretasi kekuatan korelasi
0,00	Tidak ada korelasi
0,01 – 0,09	Korelasi Trivial
0,10 – 0,29	Korelasi lemah menuju sedang
0,30 – 0,49	Korelasi sedang menuju kuat
0,50 – 0,69	Korelasi kuat menuju sangat kuat
0,70 – 0,89	Korelasi sangat kuat
>0,90	Korelasi sempurna

Sumber: De vaus, 2002

Nilai signifikan yang digunakan sebesar 0,01, dimana nilai tersebut merupakan tingkat kepercayaan yang diinginkan oleh peneliti sebesar 99%.

### **Uji Regresi Linier Sederhana**

Analisa regresi adalah salah satu teknik statistik yang dapat digunakan untuk menggambarkan hubungan antara dua peubah atau lebih untuk peubah kuantitatif. Sebuah persamaan regresi adalah sebuah formula yang menggambarkan hubungan dengan peubah (atau lebih) tersebut. Persamaan regresi bisa juga digunakan untuk meramalkan nilai suatu variabel. Variabel yang ingin kita duga disebut variabel terikat, dilambangkan dengan huruf Y. Variabel Y sering ditunjukkan sebagai variabel respon. Variabel yang digunakan untuk menduga atau menggambarkan variabel respon disebut dengan predictor atau variabel bebas, dan dilambangkan dengan X.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan Regresi Linier. Regresi linier mengestimasi besarnya koefisiensi-koefisiensi yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier, yang melibatkan satu variabel bebas sebagai alat prediksi besarnya nilai variabel terikat. Regresi linier sederhana yang digunakan untuk menganalisis dan menguji seberapa besar pengaruh atau hubungan antara variabel *human capital* terhadap kinerja karyawan, peneliti menggunakan regresi sederhana

Bentuk umum regresi linier sederhana :

$$Y = a + bX \quad (3.3)$$

Y = peubah tak bebas (kinerja karyawan)

X = peubah bebas (*human capital*)

a = konstanta

b = kemiringan

Uji regresi Linier Uji regresi untuk menganalisis dan pengujian hipotesis, data diolah dengan menggunakan *SPSS versi 20.00*.

### Uji t

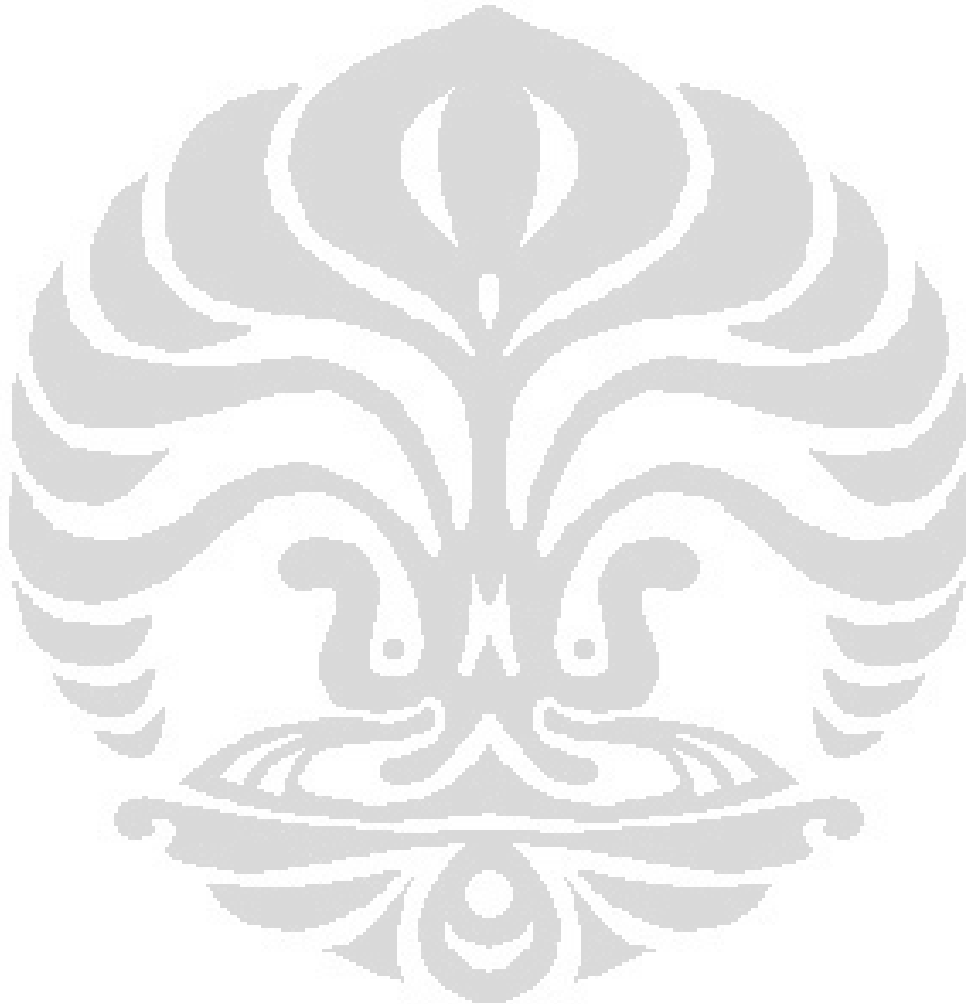
Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu variabel *human capital* terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Pengujian ini dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- Menentukan hipotesis :
  - Ho : *human capital* tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan
  - Ha : *human capital* berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.
  
- Menentukan tingkat signifikansi

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan taraf kepercayaan sebesar 99% atau nilai risikonya 1%, yaitu  $\alpha 0,01$

- Kriteria pengujian

- Ho diterima jika  $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$
- Ho ditolak jika  $t_{hitung} < -t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$



**BAB IV**  
**PEMBAHASAN**  
**ANALISIS PENGARUH *HUMAN CAPITAL* TERHADAP KINERJA**  
**KARYAWAN PADA PT BANK MUAMLAAT INDONESIA**

Pada bab ini akan dijelaskan pembahasan mengenai Gambaran Umum Perusahaan, pembahasan uji validitas dan uji reliabilitas pada variabel *human capital* dan variabel kinerja karyawan, pembahasan deskriptif frekuensi dari tiap-tiap indikator dari variabel *human capital* dan kinerja karyawan, pembahasan dan hasil uji korelasi untuk mengetahui seberapa besar kuatnya hubungan diantara kedua variabel dan hasil uji regresi dari variabel *human capital* dan kinerja karyawan juga penjelasan seberapa besar signifikansinya. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 42 responden sehingga jumlah sampel yang dinyatakan pada analisis distribusi frekuensi yaitu  $n = 42$ .

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1.1 Profil Perusahaan**

PT Bank Muamalat Indonesia adalah bank syariah pertama di Indonesia yang didirikan pada 1 November 1991 oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan Pemerintah Indonesia. Dengan dukungan nyata dari tokoh Muslim Indonesia dalam Ikatan Cendekiawan Muslim se-Indonesia (ICMI) dan beberapa pengusaha muslim, pendirian PT Bank Muamalat Indonesia juga menerima dukungan masyarakat, terbukti dari komitmen pembelian saham perseroan senilai 84 miliar rupiah pada saat penandatanganan akta pendirian perseroan. Bank Muamalat merupakan bank pertama yang baik dalam sisi permodalan dan pengelolaannya yang murni syariah dan memulai kegiatan operasionalnya pada 1 Mei 1992.

PT Bank Muamalat Indonesia memiliki kantor pusat di Gedung Arthalo, Jalan Jenderal Sudirman No.2 Jakarta. Berdasarkan akta notaris Yudo Paripurno, S.H, No.1 yang telah disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dalam SK No. C2-2413.HT.01.01.Th.92 tanggal 21 Maret 1992 dan diumumkan dalam Berita Negara No.34 tanggal 28 April 1992, tambahan No. 1919A. Tujuan kedepan didirikannya PT Bank Muamalat Indonesia oleh MUI dan ICMI adalah untuk

melaksanakan taqwa tentang larangan riba sehingga mewujudkan layanan perbankan yang halal dan membangun perekonomian melalui perbankan yang murni syariah dan mampu mengangkat martabat masyarakat di Indonesia. Seperti bank pada umumnya kegiatan dasar Bank Muamalat yaitu menghimpun dan menyalurkan dana kepada masyarakat.

Melalui masa-masa sulit ini, Bank Muamalat berhasil bangkit dari keterpurukan. Diawali dari pengangkatan kepengurusan baru dimana seluruh anggota Direksi diangkat dari dalam tubuh Muamalat, Bank Muamalat kemudian menggelar rencana kerja lima tahun dengan penekanan pada (i) tidak mengandalkan setoran modal tambahan dari para pemegang saham, (ii) tidak melakukan PHK satu pun terhadap sumber daya insani yang ada, dan dalam hal pemangkasan biaya, tidak memotong hak Kru Muamalat sedikitpun, (iii) pemulihan kepercayaan dan rasa percaya diri Kru Muamalat menjadi prioritas utama di tahun pertama kepengurusan Direksi baru, (iv) peletakan landasan usaha baru dengan menegakkan disiplin kerja Muamalat menjadi agenda utama di tahun kedua, dan (v) pembangunan tonggak-tonggak usaha dengan menciptakan serta menumbuhkan peluang usaha menjadi sasaran Bank Muamalat pada tahun ketiga dan seterusnya, yang akhirnya membawa Bank kita, dengan rahmat Allah Rabbul Izzati, ke era pertumbuhan baru memasuki tahun 2004 dan seterusnya.

*Human Resources Division* berubah menjadi *Human Capital Division* pada awal Agustus 2011, hal ini sejalan dengan transformasi paradigma Bank Muamalat dalam hal kepegawaian yang mana menganggap karyawan sebagai *asset* bagi perusahaan daripada hanya sebagai *resources*, yaitu karyawan merupakan suatu kekuatan perusahaan dalam usaha merealisasikan visi dan misi. Sumber Daya Manusia bukan sekedar sebagai aset utama, namun sebagai aset yang bernilai dan mampu untuk dilipatgandakan, dikembangkan dan tidak dianggap sebagai beban. Sudut pandang sumber daya manusia sebagai investasi bagi perusahaan atau organisasi lebih mengemuka. Sebagaimana Bank Muamalat memandang sumber daya manusia sebagai modal, menjadi penting untuk dikelola dan dikembangkan. Salah satu program utamanya yaitu pelatihan yang terstruktur dan sistematis. Tahun 2012 menjadi titik tolak bagi implementasi pengembangan modal manusia bagi Bank Muamalat. 200 jenis pelatihan yang terbagi menjadi 6 (enam) kategori yaitu

*Core, Leadership, management, Business, Operation* dan *Support* yang disampaikan kepada berbagai jenjang karyawan baik itu karyawan *non banking* hingga *senior management*.

Pemberian pelatihan ini dimaksudkan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara optimal. Sehingga *capital gain* mampu diperoleh juga sasaran dan target pertumbuhan organisasi yang kian menantang. Setiap posisi dan jenjang tertentu sangat memerlukan tingkat kompetensi yang berbeda. Program pengembangan dan pertumbuhan karyawan dengan sengaja digulirkan dalam format *self-assessment*. Yang terintegrasi dengan sistem Muamalat *Human Power*. Program pengembangan karyawan melalui pelatihan dilakukan dengan mengusung misi yang transparan dengan menciptakan karyawan-karyawan unggul dengan membangun kompetensi karyawan melalui perencanaan pengembangan individu yang terintegrasi dengan perencanaan karir dan perencanaan suksesi dalam menunjang rencana strategi pengembangan perusahaan.

Segala kebijakan dan usaha perusahaan dalam mengembangkan *human capital* yang dimiliki Bank Muamalat sejalan dengan inisiatif perusahaan dalam penyelenggaraan penghargaan terhadap kinerja karyawannya yang mencapai target dalam tugas dan jasa-jasa yang diberikan kepada perusahaan salah satunya yaitu Muamalat *Sales Award* 2011. Seraya dengan hal itu kinerja perusahaan pun meningkat hal ini dibuktikan dengan laba PT Bank Muamalat, Tbk yang mencatat pertumbuhan aset 51,8% sepanjang 2011. Pertumbuhan ini jauh melampaui rata-rata pertumbuhan aset perbankan nasional tahun 2011 dan melebihi rata-rata pertumbuhan aset perbankan syariah sebesar 49,2% (Sumber: Media Muamalat April 2012).

#### **4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan**

##### **Visi PT Bank Muamalat Indonesia**

Menjadi bank syariah utama di Indonesia, dominan dipasar spiritual, dikagumi dipasar rasional.



### Misi PT Bank Muamalat Indonesia

Menjadi role model Lembaga Keuangan Syariah dunia dengan penekanan pada semangat kewirausahaan, keunggulan manajemen dan orientasi investasi yang inovatif untuk memaksimalkan nilai bagi stakeholders.

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Responden pada penelitian ini berjumlah 42 orang, hasil uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan oleh peneliti dibantu dengan SPSS ver.20.00. Uji Validitas dan Reliabilitas dilakukan dengan maksud untuk menguji kehandalan dan kesahihan butir-butir pertanyaan yang hasilnya akan digunakan untuk mendapatkan data sample yang valid dan reliabel.

#### 4.2.2.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas *Human Capital*

Berdasarkan hasil uji validitas dan uji reliabilitas yang dilakukan pada variabel *human capital*, didapat hasil uji validitas sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
Uji validitas *human capital*  
**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	42	100.0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	42	100.0

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

Tabel 4.1 *case Processing Summary* diatas menjelaskan, bahwa 42 kasus telah diproses dan hasilnya 100% valid.

Uji Validitas dapat juga diketahui dengan membandingkan antara  $r$  tabel dengan  $r$  hitung, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dinyatakan tidak valid, dan jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dinyatakan valid.  $r_{hitung}$  dapat dilihat dari korelasi antara masing-masing

indikator dengan nilai total pada tiap-tiap dimensi. Diketahui bahwa jumlah responden yaitu 42 orang, maka nilai  $r_{\text{tabel}}$  dengan tingkat signifikan 0,01 adalah 0,393.

Dimensi pertama dari variabel *human capital* adalah *learning and education*. Hasil Uji korelasi dimensi *learning and education* dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

**Tabel 4.2**  
**Korelasi *Learning and Education***

		LE1	LE2	LE3	LE4	LE5	LE6	Total LE
LE1	Pearson Correlation	1	.571**	.114	.114	.408**	.067	.576**
	Sig. (2-tailed)		.000	.471	.470	.007	.673	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
LE2	Pearson Correlation	.571**	1	.274	.277	.464**	.079	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000		.079	.076	.002	.620	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
LE3	Pearson Correlation	.114	.274	1	.147	.324*	.506**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.471	.079		.352	.036	.001	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
LE4	Pearson Correlation	.114	.277	.147	1	.103	.026	.434**
	Sig. (2-tailed)	.470	.076	.352		.517	.869	.004
	N	42	42	42	42	42	42	42
LE5	Pearson Correlation	.408**	.464**	.324*	.103	1	.319*	.692**
	Sig. (2-tailed)	.007	.002	.036	.517		.040	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
LE6	Pearson Correlation	.067	.079	.506**	-.026	.319*	1	.527**
	Sig. (2-tailed)	.673	.620	.001	.869	.040		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
Total LE	Pearson Correlation	.576**	.706**	.717**	.434**	.692**	.527**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42

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

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

Berdasarkan Tabel 4.2 Korelasi *Learning and Education* dapat diketahui bahwa nilai total pada setiap indikator *learning and education* yaitu 0,576; 0,706; 0,717; 0,434; 0,692; dan 0,527 atau lebih dari 0,393 (nilai  $r_{\text{tabel}}$ ). Karena  $r_{\text{hitung}}$  dari tiap-tiap indikator pada dimensi *Learning and Education* lebih besar dari pada  $r_{\text{tabel}}$  sehingga indikator-indikator dari *learning and education* dapat dinyatakan valid.

Dimensi kedua dari variabel *human capital* adalah *Experience and Expertise*. Hasil Uji korelasi dimensi *esperience and expertise* dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini (hasil perhitungan SPSS 20.00).

**Tabel 4.3**  
**Korelasi *Experience and Expertise***

		EE1	EE2	EE3	EE4	EE5	EE6	EE7	Total EE
EE1	Pearson Correlation	1	.536**	.579**	.326*	.298	.371*	.546**	.746**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.035	.055	.016	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
EE2	Pearson Correlation	.536**	1	.211	.255	.435**	.326*	.470**	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000		.179	.103	.004	.035	.002	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
EE3	Pearson Correlation	.579**	.211	1	.355*	.402**	.453**	.607**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.179		.021	.008	.003	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
EE4	Pearson Correlation	.326*	.255	.355*	1	.312*	.304	.266	.551**
	Sig. (2-tailed)	.035	.103	.021		.044	.050	.088	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
EE5	Pearson Correlation	.298	.435**	.402**	.312*	1	.157	.409**	.680**
	Sig. (2-tailed)	.055	.004	.008	.044		.320	.007	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
EE6	Pearson Correlation	.371*	.326*	.453**	.304	.157	1	.650**	.634**
	Sig. (2-tailed)	.016	.035	.003	.050	.320		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42

EE7	Pearson Correlation	.546**	.470**	.607**	.266	.409**	.650**	1	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.088	.007	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
Total EE	Pearson Correlation	.746**	.672**	.740**	.551**	.680**	.634**	.809**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

Berdasarkan Tabel 4.3 Korelasi *Experience and Expertise* dapat diketahui bahwa nilai total pada setiap indikator *Experience and Expertise* yaitu 0,746; 0,672; 0,740; 0,551; 0,680; 0,634 dan 0.809 atau lebih dari 0,393 yaitu nilai  $r_{tabel}$ . Karena  $r_{hitung}$  dari setiap indikator *experience and expertise* lebih besar daripada  $r_{tabel}$  sehingga indikator-indikator dari *experience and expertise* dinyatakan valid.

Dimensi ketiga dari variabel *human capital* adalah *Innovation and Creative*. Hasil Uji korelasi dimensi *innovation and creative* dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini:

**Tabel 4.4**  
**Korelasi Innovation and Creative**

	IC1	IC2	IC3	IC4	IC5	IC6	Total IC
IC1	Pearson Correlation	1	.414**	.626**	.268	.075	.299
	Sig. (2-tailed)		.006	.000	.086	.636	.055
	N	42	42	42	42	42	42
IC2	Pearson Correlation	.414**	1	.285	.488**	.536**	.425**
	Sig. (2-tailed)	.006		.067	.001	.000	.005
	N	42	42	42	42	42	42
IC3	Pearson Correlation	.626**	.285	1	.401**	.304	.292
	Sig. (2-tailed)	.000	.067		.009	.050	.060
	N	42	42	42	42	42	42
IC4	Pearson Correlation	.268	.488**	.401**	1	.561**	.438**
	Sig. (2-tailed)	.086	.001	.009		.000	.004
	N	42	42	42	42	42	42

N	42	42	42	42	42	42	42	
IC5	Pearson Correlation	.075	.536**	.304	.561**	1	.478**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.636	.000	.050	.000		.001	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
IC6	Pearson Correlation	.299	.425**	.292	.438**	.478**	1	.703**
	Sig. (2-tailed)	.055	.005	.060	.004	.001		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
Total IC	Pearson Correlation	.568**	.757**	.645**	.751**	.769**	.703**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42

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

Berdasarkan Tabel 4.4 Korelasi *Innovation and creative* dapat diketahui bahwa nilai total pada setiap indikator *innovation and creative* yaitu 0,568; 0,757; 0,645; 0,751; 0,769 dan 0,703 atau lebih dari 0,393. Karena  $r_{hitung}$  pada setiap indikator dari dimensi *Innovation and Creative* lebih besar daripada  $r_{tabel}$  sehingga indikator-indikator dari *innovation and creative* dinyatakan valid.

Setelah Uji Validitas dilakukan kemudian peneliti melakukan uji Reliabilitas, Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui keandalan dari variabel. Uji Reliabilitas dibantu dengan alat hitung versi *SPSS 20.00*.

Uji Reliabilitas untuk variabel *human capital* dapat diketahui melalui penjelasan dengan tabel berikut.

**Tabel 4.5**  
Uji reliabilitas *Human capital*

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	19

Tabel 4.5 *Reliability Statistic* diatas menjelaskan, bahwa nilai Alpha Cronbach untuk variabel *Human capital* sebesar 0,896 dengan jumlah pernyataan sebanyak 19 butir. Berdasarkan penelitian sebelumnya :

- Jika  $r_{\text{Alpha}}$  positif dan lebih besar dari batas minimal (0,60) maka reliabel
  - Jika  $r_{\text{Alpha}}$  negatif atau  $r_{\text{Alpha}}$  lebih kecil batas minimal (0,60) maka tidak reliabel
- $r_{\text{Alpha}}$  dapat dilihat pada akhir analisis, yaitu bernilai 0,896 sedangkan batas minimal = 0,60

Maka berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan bahwa 19 indikator *human capital* telah reliabel/andal.

**Tabel 4.6**  
Item total statistic *Human capital*

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LE1	69.0714	50.751	.417	.894
LE2	68.9286	49.141	.547	.890
LE3	69.3810	45.998	.562	.892
LE4	69.2857	51.038	.343	.896
LE5	69.5238	50.012	.463	.892
LE6	69.1190	51.034	.418	.893
EE1	69.1190	49.327	.587	.889
EE2	69.0714	50.019	.543	.890
EE3	69.1905	49.036	.658	.887
EE4	69.0238	51.097	.499	.892
EE5	69.7857	47.148	.586	.889
EE6	69.1429	50.564	.551	.890
EE7	69.2381	48.039	.746	.884
IC1	69.1905	51.280	.459	.892
IC2	69.1905	49.816	.519	.891
IC3	69.0714	50.800	.487	.892
IC4	69.0476	49.949	.576	.889
IC5	69.5952	46.296	.641	.887
IC6	69.3095	49.390	.585	.889

Sumber: hasil penelitian Juni 2012

Tabel 4.6 Item-Total Statics yaitu menunjukkan nilai Alpha Cronbach yang pada butir pernyataan perlu dihapus apabila ada yang nilainya lebih besar daripada nilai Alpha cronbach pada Tabel 4.5 Uji reliabilitas *Human capital*. Karena hasil pada tabel *Cronbach's Alpha if item deleted* tidak ada yang lebih besar dari nilai Alpha cronbach *human capital* yaitu 0.896, maka tidak ada item pernyataan yang harus dikeluarkan atau dibuang.

Peneliti menggunakan Alpha Cronbach untuk uji reliabilitas pada variable *human capital*. Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan ditemukan bahwa  $r_{\text{Alpha}} >$  batas minimal yaitu 0,60 sehingga kuesioner tersebut reliabel. Maka butir-butir pernyataan atau indicator pada kuesioner untuk variable *human capital* dapat dinyatakan valid dan reliabel, sehingga kuesioner layak disebarakan kepada responden untuk penelitian. Nilai Alpha Cronbach yang diperoleh untuk variable *human capital* mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa keandalan dari koefisien internal dari variabel *human capital* tinggi.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil temuan dari studi yang sebelumnya dimana, hasil alfa Cronbach berkisar antara 0,75 dan 0,95 untuk setiap konstruk yang dapat diterima. Alpha Cronbach hasil untuk studi aktual berkisar antara 0,78 dan 0,90. Nilai-nilai ini sejalan dengan hasil Bollen dkk. (2005), Bontis (1998), Miller et al. (1999), Moslehi et al (2006) dan. Bin Ismail (2005).

#### 4.2.2.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan terdiri dari empat dimensi yaitu : *Task Performance*, *Interpersonal Citizenship*, *Organizational Citizenship Behavior*, dan *Job Dedicating*. Berdasarkan hasil uji validitas dan uji reliabilitas yang dilakukan pada variabel kinerja karyawan dengan bantuan program perhitungan SPSS versi 20.00, didapat hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.7**

Uji validitas Kinerja Karyawan

***Case Processing Summary***

	N	%
Valid	42	100.0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	42	100.0

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

Tabel 4.7, *Case Processing Summary* diatas menjelaskan, bahwa 42 kasus telah diproses dengan alat bantu hitung SPSS versi 20.00 dengan hasil yang diperoleh adalah 100% valid.

Uji Validitas dapat juga diketahui dengan membandingkan antara  $r$  tabel dengan  $r$  hitung, dimana pada penelitian ini yaitu nilai  $r$  tabel dan  $r$  hitung pada variabel kinerja karyawan, jika  $r$  hitung pada total skor masing-masing indikator dari dimensi variable kinerja karyawan lebih kecil daripada  $r$  tabel maka dinyatakan bahwa indikator-indikator tersebut tidak valid, dan jika  $r$  hitung yaitu pada total skor di masing-masing indikator kinerja karyawan lebih besar daripada  $r$  tabel maka dinyatakan bahwa indikator dari dimensi pada variable kinerja karyawan valid.  $r$  hitung dapat dilihat dari korelasi antara masing-masing indikator dengan nilai total pada tiap-tiap dimensi. Diketahui bahwa jumlah responden yaitu 42, maka nilai  $r$  tabel dengan tingkat signifikan 0,01 adalah 0,393.

Kinerja Karyawan terdiri dari empat dimensi yaitu, *Task Performance*, *Interpesonal Citizenship*, *Organizational Citizenship Behavior* dan *Job dedicating*. Dimensi pertama dari variabel kinerja karyawan adalah *Task Performance*. Hasil Uji korelasi dimensi *task performance* dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini:



**Tabel 4.8**  
**Korelasi *Task Performance***

	TP1	TP2	TP3	TP4	TP5	TP6	TP7	Total TP	
TP1	Pearson Correlation	1	.385*	.402**	.359*	.209	.101	.418**	.678**
	Sig. (2-tailed)		.012	.008	.019	.183	.525	.006	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
TP2	Pearson Correlation	.385*	1	.133	-.061	.346*	.111	.376*	.495**
	Sig. (2-tailed)	.012		.402	.700	.025	.484	.014	.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
TP3	Pearson Correlation	.402**	.133	1	.328*	.376*	.026	.437**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.008	.402		.034	.014	.872	.004	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
TP4	Pearson Correlation	.359*	-.061	.328*	1	.096	.150	.311*	.577**
	Sig. (2-tailed)	.019	.700	.034		.546	.343	.045	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
TP5	Pearson Correlation	.209	.346*	.376*	.096	1	.327*	.193	.619**
	Sig. (2-tailed)	.183	.025	.014	.546	.034		.220	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
TP6	Pearson Correlation	.101	.111	.026	.150	.327*	1	.366*	.487**
	Sig. (2-tailed)	.525	.484	.872	.343	.034		.017	.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
TP7	Pearson Correlation	.418**	.376*	.437**	.311*	.193	.366*	1	.696**
	Sig. (2-tailed)	.006	.014	.004	.045	.220	.017		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
Total TP	Pearson Correlation	.678**	.495**	.646**	.577**	.619**	.487**	.696**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

Berdasarkan Tabel 4.8 Korelasi *Task Performance* dapat diketahui bahwa nilai total pada setiap indikator *task performance* yaitu 0,678; 0,495; 0,646; 0,577;

0,619; 0,487 dan 0,696 atau lebih dari 0,393. Karena  $r_{hitung}$  yang diperoleh dari hasil perhitungan lebih besar daripada  $r_{tabel}$  sehingga indikator-indikator dari *task performance* dinyatakan valid.

Dimensi kedua dari variabel kinerja karyawan adalah *Interpersonal Citizenship*. Hasil Uji korelasi dimensi *Interpersonal Citizenship* dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut:

**Tabel 4.9**  
**Korelasi *Interpersonal Citizenship***

		IPC1	IPC2	IPC3	total IPC
IPC1	Pearson Correlation	1	.706**	.528**	.934**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	42	42	42	42
IPC2	Pearson Correlation	.706**	1	.313*	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000		.043	.000
	N	42	42	42	42
IPC3	Pearson Correlation	.528**	.313*	1	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000	.043		.000
	N	42	42	42	42
Total IPC	Pearson Correlation	.934**	.853**	.665**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42

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

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

Berdasarkan Tabel 4.9 Korelasi *Interpersonal Citizenship* dapat diketahui bahwa nilai total pada setiap indikator *Interpersonal Citizenship* yaitu 0,934; 0,853; dan 0,665 atau lebih dari 0,393. Dapat dilihat bahwa  $r_{hitung}$  dari setiap indikator *Interpersonal Citizenship* lebih besar daripada  $r_{tabel}$  sehingga indikator-indikator dari *Interpersonal Citizenship* dapat dinyatakan valid.

Dimensi ketiga dari variabel kinerja karyawan adalah *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil Uji korelasi dimensi *Organizational Citizenship Behavior* dapat dilihat pada tabel 4.10 pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.10**  
**Korelasi *Organizational Citizenship Behavior***

		OCB1	OCB2	OCB3	OCB4	OCB5	Total OCB
OCB1	Pearson Correlation	1	.484**	.430**	.455**	.402**	.706**
	Sig. (2-tailed)		.001	.004	.002	.008	.000
	N	42	42	42	42	42	42
OCB2	Pearson Correlation	.484**	1	.470**	.535**	.361*	.768**
	Sig. (2-tailed)	.001		.002	.000	.019	.000
	N	42	42	42	42	42	42
OCB3	Pearson Correlation	.430**	.470**	1	.774**	.368*	.802**
	Sig. (2-tailed)	.004	.002		.000	.017	.000
	N	42	42	42	42	42	42
OCB4	Pearson Correlation	.455**	.535**	.774**	1	.555**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42
OCB5	Pearson Correlation	.402**	.361*	.368*	.555**	1	.685**
	Sig. (2-tailed)	.008	.019	.017	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42
Total OCB	Pearson Correlation	.706**	.768**	.802**	.865**	.685**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42

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

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

Berdasarkan Tabel 4.10 Korelasi *Organizational Citizenship Behavior* dapat diketahui bahwa nilai total pada setiap indikator *Organizational Citizenship Behavior* yaitu 0,706; 0,768; 0,802; 0,865 dan 0,685 atau nilai masing-masing indikator lebih dari 0,393. Karena  $r_{hitung}$  dari setiap indikator *Organizational Citizenship Behavior* yang diperoleh dari perhitungan lebih besar dari  $r_{tabel}$  sehingga indikator-indikator dari *Organizational Citizenship Behavior* dapat dinyatakan valid.

Dimensi keempat dari variabel kinerja karyawan adalah *Job Dedicating*. Hasil Uji korelasi dimensi *Job Dedicating* dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini:

**Tabel 4.11**  
**Korelasi *Job Dedicating***

		JD1	JD2	JD3	JD4	Total JD
JD1	Pearson Correlation	1	.107	.346*	.611**	.790**
	Sig. (2-tailed)		.500	.025	.000	.000
	N	42	42	42	42	42
JD2	Pearson Correlation	.107	1	.147	.329*	.453**
	Sig. (2-tailed)	.500		.353	.033	.003
	N	42	42	42	42	42
JD3	Pearson Correlation	.346*	.147	1	.536**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.025	.353		.000	.000
	N	42	42	42	42	42
JD4	Pearson Correlation	.611**	.329*	.536**	1	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000	.033	.000		.000
	N	42	42	42	42	42
Total JD	Pearson Correlation	.790**	.453**	.684**	.899**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42

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

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

Berdasarkan Tabel 4.10 Korelasi *Job Dedicating* dapat diketahui bahwa nilai total pada setiap indikator *Job Dedicating* yaitu 0,790; 0,453; 0,684; dan 0,899 atau lebih dari 0,393, sehingga nilai  $r_{hitung}$  masing-masing indikator yang diperoleh lebih besar dari  $r_{tabel}$  sehingga indikator-indikator dari *Job Dedicating* dapat dinyatakan valid.

Setelah Uji Validitas dilakukan kemudian peneliti melakukan uji Reliabilitas, Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui keandalan dari variabel. Uji Reliabilitas dibantu dengan alat hitung versi *SPSS 20.00*.

Uji Reliabilitas untuk variabel kinerja karyawan dapat diketahui melalui penjelasan dengan tabel berikut.

**Tabel 4.12**

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	19

Tabel 4.12, *Reliability Statistic* diatas menjelaskan, bahwa nilai Alpha Cronbach untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,860 dengan jumlah pernyataan sebanyak 19 butir. Berdasarkan penelitian sebelumnya :

- Jika  $r_{\text{Alpha}}$  positif dan lebih besar dari batas minimal (0,60) maka reliabel
  - Jika  $r_{\text{Alpha}}$  negatif atau  $r_{\text{Alpha}}$  lebih kecil batas minimal (0,60) maka tidak reliabel
- $r_{\text{Alpha}}$  dapat dilihat pada akhir analisis, yaitu bernilai 0,860 sedangkan batas minimal = 0,60.

Maka berdasarkan Tabel 4.12 dapat dijelaskan bahwa, 19 butir pernyataan kinerja karyawan reliabel/andal.

**Tabel 4.13**

Item-total Statistic Kinerja Karyawan

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TP1	71.6905	26.560	.577	.849
TP2	71.5714	28.446	.281	.860
TP3	71.5952	27.222	.462	.853
TP4	71.8095	25.914	.513	.851
TP5	71.4762	27.280	.375	.857
TP6	71.2381	28.430	.236	.862
TP7	71.4762	27.914	.442	.854
IPC1	71.8095	25.280	.544	.850

IPC2	71.3810	25.851	.576	.848
IPC3	71.5952	28.100	.392	.856
OCB1	71.2143	27.197	.584	.850
OCB2	71.4524	26.742	.484	.852
OCB3	71.3571	26.528	.583	.848
OCB4	71.4286	27.129	.546	.850
OCB5	71.3810	27.120	.555	.850
JD1	71.4048	26.881	.424	.855
JD2	71.4286	29.031	.228	.861
JD3	71.3571	27.503	.513	.852
JD4	71.4762	26.597	.452	.854

Sumber: hasil penelitian Juni 2012

Tabel 4.13 Item-Total Statics yaitu menunjukkan nilai Alpha Cronbach yang pada butir pernyataan Kinerja Karyawan perlu dihapus apabila ada yang nilainya lebih besar daripada nilai Alpha cronbach pada Tabel 4.12 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan. Karena hasil pada tabel *Cronbach's Alpha if item deleted* tidak ada yang lebih besar atau selisih yang cukup besar dengan nilai Alpha cronbach kinerja karyawan yaitu sebesar 0,860 , maka tidak ada item pernyataan yang perlu dikeluarkan atau dibuang.

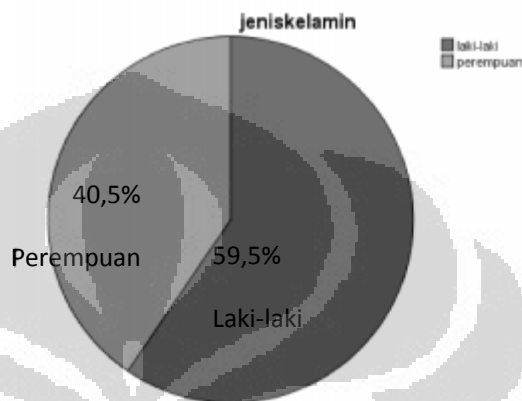
Peneliti menggunakan Alpha Cronbach untuk uji reliabilitas. Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan ditemukan bahwa  $r_{\text{Alpha}} >$  batas minimal (0,60) sehingga kuesioner tersebut reliabel. Maka kuesioner dinyatakan valid dan reliabel, kuesioner layak disebarakan kepada responden untuk penelitian. Nilai Alpha Cronbach yang diperoleh mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa keandalan dari koefisien internal dari variabel kinerja karyawan tinggi.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil temuan dari studi yang sebelumnya dimana, hasil alfa Cronbach berkisar antara 0,76 dan 0,90 . Pada penelitian E. Kahya menurut Viswesvaran dkk, 1996; Podsakoff dkk, 2000 menyatakan bahwa item dengan nilai koefisien alfa dibawah 0,70 dianggap perlu untuk dikeluarkan dari butir kuesioner.

### 4.3 Karakteristik Responden

Penjelasan berikutnya mengenai gambaran dari hasil yang diperoleh peneliti mengenai karakteristik jawaban responden pada setiap butir pernyataan. Responden terdiri dari 59,5% laki-laki dan 40,5% perempuan.

**Gambar 4.1**



**Diagram jenis kelamin responden**

Berikut penjelasan dengan menggunakan table frekuensi untuk menjelaskan karakteristik jawaban responden dalam setiap jawaban indikator. Variabel yang pertama yaitu *Human capital* dibagi menjadi 3 dimensi yaitu *Learning and Education*, *Experience and expertise*, *Innovation and creation*.

#### 4.3.1 Analisis Variabel *Human Capital*

Pada bagian ini, peneliti akan menjelaskan mengenai tanggapan responden mengenai pengaruh *human capital* yang didapat dari hasil pengolahan pada data kuesioner. Variabel *Human capital* dibagi menjadi 3 dimensi yaitu *Learning and Education*, *Experience and Expertise*, *Innovation and Creative*.

##### 4.3.1.1 Dimensi *Learning and Education*

Dimensi pertama dalam variabel *Human capital* adalah *Learning and Education*. Dalam penelitian ini dimensi *Learning and Education* dibagi kedalam enam indikator, keenam indikator tersebut adalah sebagai berikut:

#### 4.3.1.1.1 Kompetensi sesuai dengan persyaratan pekerjaan

Indikator pertama dari dimensi *Learning and Education* adalah kompetensi yang dimiliki, yang dimaksud disini yaitu kompetensi yang dimiliki telah sesuai dengan persyaratan pekerjaan dan tanggung jawab. Hasil pernyataan responden dapat dilihat dalam Tabel berikut ini.

**Tabel 4.14**  
N=42  
**kompetensi sesuai dengan persyaratan pekerjaan**

Skala	Frequency	Percent	Valid Percent	Mean
Tidak Setuju	1	2.4	2.4	
Kurang Setuju	5	11.9	11.9	
Setuju	29	69.0	69.0	4.00
Sangat Setuju	7	16.7	16.7	
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: hasil penelitian Juni 2012

Berdasarkan data yang diperoleh untuk pernyataan bahwa kompetensi karyawan sesuai dengan persyaratan pekerjaan dan tanggung jawab, responden yang memilih untuk Sangat setuju sebanyak 16,7% yang menjawab setuju sebanyak 69% , sebanyak 11,9% responden menyatakan kurang setuju dan sebanyak 2,4% menjawab tidak setuju. Maka secara umum dapat dilihat kecenderungan responden sangat setuju bahwa kompetensi karyawan telah sesuai dengan persyaratan pekerjaan dan tanggung jawab.

#### 4.3.1.1.2 Hasil pekerjaan secara teamwork lebih efektif daripada hasil kerja sendiri

Indikator yang kedua dari dimensi *Learning and Education* yaitu kerja sama dalam tim. Dimana hasil maksimal akan diperoleh ketika karyawan bekerja secara tim daripada hasil sendiri. Jawaban responden terhadap pernyataan ini dapat dilihat pada table berikut ini:



Tabel 4.15

N=42

**Hasil pekerjaan secara teamwork lebih efektif daripada hasil kerja sendiri**

Skala	Frequency	Percent	Valid Percent	Mean
Kurang Setuju	7	16.7	16.7	
Setuju	22	52.4	52.4	4.14
Sangat Setuju	13	31.0	31.0	
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: hasil penelitian Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, menunjukkan bahwa jumlah responden sebanyak 31% menjawab Sangat Setuju, sebanyak 52,4% responden menyatakan setuju dan sisanya sebanyak 16,7% menyatakan kurang setuju. Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa hasil pekerjaan secara teamwork akan lebih efektif daripada hasil kerja sendiri.

**4.3.1.1.3 Karyawan menjalani Program pelatihan yang berkesinambungan**

Indikator yang tiga dari dimensi *Learning and Education* yaitu karyawan menjalani program pelatihan yang berkesinambungan.

Tabel 4.16

N=42

**karyawan menjalani program pelatihan yang berkesinambungan**

Skala	Frequency	Percent	Valid Percent	Mean
Tidak Setuju	6	14.3	14.3	
Kurang Setuju	12	28.6	28.6	
Setuju	13	31.0	31.0	3,70
Sangat Setuju	11	26.2	26.2	
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: hasil penelitian Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, menunjukkan 26,2% responden menyatakan sangat setuju dan sebanyak 31% responden menyatakan setuju bahwa karyawan menjalani program pelatihan yang berkesinambungan. Namun terdapat 28,6% responden menjawab kurang setuju dan 14,3% responden menjawab tidak setuju bahwa karyawan menjalani program pelatihan yang berkesinambungan.

#### 4.3.1.1.4 Karyawan terus belajar dari orang lain (kolega dan orang lain)

Indikator yang keempat dari dimensi *Learning and Education* yaitu karyawan terus belajar dari orang lain (kolega dan orang lain).

**Tabel 4.17**

**N=42**

**karyawan terus belajar dari orang lain(kolega dan orang lain)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Mean
Tidak Setuju	2	4.8	4.8	
Kurang Setuju	9	21.4	21.4	3,79
Setuju	27	64.3	64.3	
Sangat Setuju	4	9.5	9.5	
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: hasil penelitian Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.17 diatas pada pernyataan bahwa karyawan terus belajar dari orang lain (kolega dan orang luar) terdapat 64,3% responden menjawab setuju, 9,5% responden menjawab sangat setuju, 21,4% responden menjawab kurang setuju dan 4,8% lainnya menjawab tidak setuju.

#### 4.3.1.1.5 Pendidikan untuk tingkat jabatan karyawan sudah sesuai dibandingkan dengan perusahaan lain

Indikator kelima dari dimensi *Learning and Education* yaitu Pendidikan untuk tingkat jabatan karyawan sudah sesuai dibandingkan dengan perusahaan lain. Jawaban responden terhadap indikator ini dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Tabel 4.18

N=42

**pendidikan tingkat jabatan sudah sesuai**

Skala	Frequency	Percent	Valid Percent	Mean
Tidak Setuju	2	4.8	4.8	
Kurang Setuju	17	40.5	40.5	3,55
Setuju	21	50.0	50.0	
Sangat Setuju	2	4.8	4.8	
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: hasil penelitian Juni 2012

Pada Tabel 4.18 dapat dilihat bahwa responden menjawab sangat setuju pada pendidikan untuk tingkat jabatan karyawan sudah sesuai dibandingkan dengan perusahaan lain sebanyak 4,8%. Sebanyak 50% responden menjawab setuju, sisanya 40,5% menjawab kurang setuju dan 4,8% lainnya menjawab tidak setuju. Sehingga pada pernyataan Pendidikan untuk tingkat jabatan karyawan sudah sesuai dibandingkan dengan perusahaan lain sebagian besar responden menyatakan sangat setuju.

#### **4.3.1.1.6 Perusahaan memberikan kesempatan memperbaharui dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan karyawan**

Indikator terakhir pada dimensi Pendidikan dan Pembelajaran pada penelitian ini yaitu Perusahaan memberikan kesempatan memperbaharui dan mengembangkann pengetahuan dan keterampilan karyawan. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa perbankan memperbaharui dan pengembangan pengetahuan dan keterampilan diperlukan tidak hanya sebagai kemampuan untuk bersaing dipasar, namun juga untuk memberikaan pelayanan yang prima kepada nasabah. Hasil gambaran dari jawaban responden terhadap indikator ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.19

N=42

**Perusahaan memberikan kesempatan memperbaharui dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan karyawan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Mean
Kurang Setuju	8	19.0	19.0	
Setuju	28	66.7	66.7	3,95
Sangat Setuju	6	14.3	14.3	
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: hasil penelitian Juni 2012

Berdasarkan Tabel 4.19 diatas dapat dijelaskan bahwan 14,3% responden menjawab sangat setuju, 66,7% responden menjawab setuju. Terdapat 19% responden menjawab kurang setuju pada pernyataan bahwa perusahaan memberikan kesempatan memperbaharui dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Dapat dikatakan bahwa pada pernyataan Perusahaan memberikan kesempatan memperbaharui dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, sebagian besar responden pada kantor pusat PT Bank Muamalat Indonesia Tbk, menjawab setuju.

Tabel 4.20

**Nilai Mean dan Kategori Jawaban Responden Dimensi *Learning and Education***

No.	Indikator	Mean	Kategori
1	kompetensi sesuai dengan persyaratan pekerjaan	4,00	Tinggi
2	Hasil pekerjaan secara teamwork lebih efektif daripada hasil kerja sendiri	4,14	Tinggi
3	karyawan menjalani program pelatihan yang berkesinambungan	3,70	Tinggi
4	karyawan terus belajar dari orang lain(kolega dan orang lain)	3,79	Tinggi

5	pendidikan tingkat jabatan sudah sesuai	3,55	Tinggi
6	Perusahaan memberikan kesempatan memperbaharui dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan karyawan	3,95	Tinggi

Sumber : Hasil penelitian 2012

Berdasarkan Tabel 4.20 dapat kita ketahui, bahwa pada indikator pertama dalam dimensi *learning and education* yaitu kompetensi sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Pernyataan tersebut secara rata-rata memiliki nilai 4,00 dan nilai tersebut dikategorikan tinggi. Hal ini menunjukkan responden yang setuju bahwa kompetensi sesuai dengan persyaratan pekerjaan karyawan. Pada indikator kedua diperoleh nilai rata-rata jawaban responden 4,14 dengan kategori tinggi, hal ini dikarenakan responden pada penelitian ini mendapatkan hasil pekerjaan karyawan/staff nya yang dikerjakan secara *teamwork* lebih efektif daripada hasil kerja sendiri. Kemudian indikator ketiga memiliki nilai mean sebesar 3,70 dengan nilai kategori yaitu tinggi, hal ini dikarenakan karyawan terus menjalani program pelatihan yang berkesinambungan sesuai dengan fase pertumbuhan karirnya. Indikator keempat memiliki nilai rata-rata 3,79 dimana dikategorikan tinggi, pada hal ini dapat dijelaskan bahwa pembelajaran karyawan tidak hanya melalui training didalam perusahaan, namun juga dapat diperoleh dari orang lain yakni kolega atau rekan kerja saat karyawan bekerja. Nilai rata-rata untuk indikator kelima yaitu 3,55 dan termasuk kedalam kategori tinggi. Responden mengetahui bahwa tingkat pendidikan karyawannya telah sesuai dengan tingkat jabatan yang seharusnya. Indikator terakhir pada dimensi *Learning and Education* yaitu kesempatan memperbaharui dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan memiliki nilai rata-rata yaitu 3,95 dan termasuk kedalam kategori tinggi, maksudnya disini yaitu perusahaan memberikan kesempatan untuk memperbaharui dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan karyawannya. Hal ini dilakukan karena ilmu pengetahuan perbankan yang terus berkembang dan banyaknya pelatihan-pelatihan yang dilakukan lembaga lain selain perusahaan untuk mengembangkan kemampuan diri karyawannya.

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat dilihat bahwa nilai rata-rata atau mean dari indikator secara keseluruhan diatas 3,40 dan termasuk kategori tinggi. Hal ini dapat disimpulkan secara umum responden menilai *learning and education* pada karyawan tinggi. Sehingga, *human capital* yang dimiliki karyawan apabila diukur dari dimensi *learning and education* yaitu tinggi, hal ini dikarenakan pengembangan kompetensi karyawan tidak hanya diperoleh dari dalam perusahaan namun juga dari luar perusahaan seperti kolega atau rekan kerja.

#### 4.3.1.2 Analisis Dimensi *Experience and Expertise*

Dimensi kedua pada variabel *Human capital* yaitu *Experience and Expertise*. Pada dimensi ini terbagi menjadi tujuh indikator sebagai berikut.

##### 4.3.1.2.1 Karyawan terampil dalam bidang pekerjaannya

Indikator yang pertama pada dimensi *Experience and Expertise* yaitu Karyawan terampil dalam bidang pekerjaannya maksud dari pernyataan ini yaitu karyawan bekerja sesuai keterampilan dalam bidang pekerjaannya. Penjelasan jawab responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.21

N=42

#### Karyawan terampil dalam bidang pekerjaannya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Mean
Kurang	9	21.4	21.4	
Setuju				
Setuju	26	61.9	61.9	3,95
Sangat Setuju	7	16.7	16.7	
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: hasil penelitian Juni 2012

Dari tabel 4.21 dapat dijelaskan bahwa sebanyak 16,7% responden menjawab sangat setuju, 61,9% menjawab setuju dan sisanya 21,4% responden menjawab kurang pada pernyataan bahwa karyawan terampil dalam bidang pekerjaannya.

#### 4.3.1.2.2 Karyawan Selalu Bekerja Tepat Waktu

Indikator yang kedua yaitu karyawan selalu bekerja tepat waktu. Untuk lebih jelasnya tanggapan responden dapat diperhatikan pada tabel berikut.

**Tabel 4.22**

**N=42**

#### **karyawan selalu bekerja tepat waktu**

	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Mean</b>
Kurang Setuju	7	16.7	16.7	
Setuju	28	66.7	66.7	4,00
Sangat Setuju	7	16.7	16.7	
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: hasil penelitian Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.22, dapat dijelaskan bahwa sebanyak 16,7% responden menjawab sangat setuju dan 66,7% responden menjawab setuju terhadap pernyataan mengenai karyawan selalu bekerja tepat waktu dan sisanya sebanyak 16,7% responden menjawab kurang setuju.

#### 4.3.1.2.3 Karyawan ahli dalam bidangnya masing-masing

Indikator ketiga pada dimensi *Experience and Expertise* yaitu Karyawan ahli dalam bidangnya masing-masing.

**Tabel 4.23**

**N=42**

#### **karyawan ahli dalam bidangnya masing-masing**

	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Mean</b>
Kurang Setuju	10	23.8	23.8	
Setuju	27	64.3	64.3	3,88
Sangat Setuju	5	11.9	11.9	
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: hasil penelitian Juni 2012

Pada tabel 4.23 dapat dijelaskan bahwa sebanyak 11,9% responden menyatakan sangat setuju dan 64,3% menyatakan setuju bahwa karyawan ahli dalam bidangnya. Terdapat 23,8% responden menyatakan kurang setuju bahwa karyawan ahli dalam bidangnya masing-masing.

#### 4.3.1.2.4 *Experience and Expertise* karyawan, membuat perusahaan berdeda dengan perusahaan lain

Indikator selanjutnya yaitu *Experience and Expertise* karyawan, membuat perusahaan berbeda dengan perusahaan lain. Dapat dilihat dalam tabel berikut.

**Tabel 4.24**

**N=42**

#### *Experience and Expertise* karyawan, membuat perusahaan berbeda dengan perusahaan lain

	Frequency	Percent	Valid Percent	Mean
Kurang Setuju	4	9.5	9.5	
Setuju	32	76.2	76.2	4,05
Sangat Setuju	6	14.3	14.3	
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: hasil penelitian Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.24 sebanyak 14,3% responden menjawab sangat setuju, sementara 76,2% responden menjawab setuju dan sisanya 9,5% responden tidak setuju, pada pernyataan bahwa *Experience and Expertise* karyawan membuat perusahaan ini berbeda dengan perusahaan lain.

#### 4.3.1.2.5 Pergantian karyawan pada perusahaan sangat rendah

Indikator kelima yaitu pergantian karyawan pada perusahaan sangat rendah, yang dimaksud disini yaitu bahwa *turnover* atau tingkat keluar masuknya pekerja pada perusahaan sangat rendah. Tentu saja perputaran diantara karyawan merupakan hal yang lumrah pada suatu perusahaan, mutasi atau promosi di perusahaan tidak selalu dipandang sebagai hal yang negative, Hasil pernyataan responden dapat dilihat dalam Tabel berikut ini:



Tabel 4.25

N=42

**pergantian karyawan pada perusahaan sangat rendah**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Mean
Sangat Tidak Setuju	2	4.8	4.8	
Tidak Setuju	3	7.1	7.1	
Kurang Setuju	20	47.6	47.6	3,29
Setuju	15	35.7	35.7	
Sangat Setuju	2	4.8	4.8	
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: hasil penelitian Juni 2012

Berdasarkan data yang diperoleh untuk pernyataan bahwa pergantian karyawan pada perusahaan sangat rendah dapat dilihat pada tabel 4.25. Responden yang memilih untuk Sangat setuju sebanyak 4,8%, yang menjawab setuju sebanyak 35,7%, menjawab kurang setuju sebanyak 47,6%, menjawab tidak setuju sebanyak 7,1%, menjawab sangat tidak setuju sebanyak 4,8%. Dari penjelasan pergantian karyawan pada perusahaan cukup rendah

**4.3.1.2.6 Karyawan bekerja dengan efisien**

Indikator ke enam dari dimensi *Experience and Expertise* yaitu karyawan bekerja dengan efisien. Hasil dari pernyataan responden dapat dilihat pada tabel 4.18

Tabel 4.26

N=42

**karyawan bekerja dengan efisien**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Mean
Kurang Setuju	7	16.7	16.7	
Setuju	31	73.8	73.8	3,93
Sangat Setuju	4	9.5	9.5	
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: hasil penelitian Juni 2012

Berdasarkan tabel 3.26 diatas, menunjukkan 9,5% responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan bekerja dengan efisien, 73,8% responden menyatakan setuju. Namun terdapat 16,7% responden menjawab kurang setuju. Sehingga pada pernyataan ini sebagian besar responden setuju bahwa karyawan bekerja dengan efisien.

#### 4.3.1.2.7 Antar karyawan bekerja dengan profesional

Indikator ketujuh dari dimensi *Experience and Expertise* yaitu antar karyawan bekerja dengan profesional. Hasil pernyataan responden dapat dilihat pada tabel 4.27

**Tabel 4.27**  
N=42  
**antar karyawan bekerja dengan profesional**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Mean
Kurang Setuju	12	28.6	28.6	
Setuju	25	59.5	59.5	3,83
Sangat Setuju	5	11.9	11.9	
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: hasil penelitian Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.27 diatas, menunjukkan bahwa terdapat 11,9% responden menyatakan sangat setuju antar karyawan bekerja dengan profesional, 59,5% responden menyatakan setuju. Disisi lain terdapat 28,6% responden menyatakan kurang setuju bahwa antar karyawan bekerja dengan profesional.

**Tabel 4.28**

**Nilai Mean dan Kategori Jawaban Responden Dimensi *Experience and Expertise***

No.	Indikator	Mean	Kategori
1	Karyawan terampil dalam bidang pekerjaannya	3,95	Tinggi
2	karyawan selalu bekerja tepat waktu	4,00	Tinggi

3	karyawan ahli dalam bidangnya masing-masing	3,88	Tinggi
4	<i>Experience and Expertise</i> karyawan, membuat perusahaan berbeda dengan perusahaan lain	4,05	Sedang
5	Pergantian karyawan pada perusahaan sangat rendah	3,29	Tinggi
6	Karyawan bekerja dengan efisien	3,93	Tinggi
7	Antar karyawan bekerja dengan profesional	3,83	Tinggi

Sumber : hasil penelitian Juni 2012

Berdasarkan Tabel 4.28 dapat kita ketahui, bahwa pada indikator pertama dalam dimensi *experience and expertise* yaitu karyawan terampil dalam bidang pekerjaannya memiliki nilai rata-rata 3,95 dimana termasuk dalam kategori tinggi dimana karyawan terampil mengerjakan tugasnya masing-masing. Indikator selanjutnya yaitu karyawan selalu bekerja tepat waktu. Pernyataan tersebut secara rata-rata memiliki nilai 4,00 dan nilai tersebut dikategorikan tinggi. Hal ini menunjukkan responden yang setuju karyawan mampu bekerja dengan tepat waktu, dimana datang tepat pada waktunya dan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Pada indikator selanjutnya diperoleh nilai rata-rata jawaban responden 3,88 dengan kategori tinggi, hal ini dikarenakan responden pada penelitian ini mendapatkan mengetahui bahwa karyawan ahli dalam bidangnya masing-masing pekerjaannya, bahkan di beberapa divisi, adanya officer yang diangkat karena mereka ahli dalam bidangnya contohnya legal. Kemudian indikator keempat memiliki nilai mean sebesar 4,05 dengan nilai kategori yaitu tinggi, hal ini dikarenakan *experience and expertise* yang dimiliki karyawan membuat perusahaan yakni Bank Muamalat berbeda dengan perusahaan lain, sebagai contoh pada divisi *compliance* dimana pengalaman dan keahlian mereka akan kepatuhan terhadap ketentuan-ketentuan keuangan syariah yang mampu membuat Bank Muamalat tetap berjalan pada ketentuan-ketentuan perbankan syariah yang ada dan sangat menghindari kemungkinan yang keluar dari ajaran keuangan syariah. Indikator

kelima memiliki nilai rata-rata 3,29 dimana dikategorikan sedang, pada hal ini dapat dijelaskan bahwa pergantian atau mutasi karyawan pada perusahaan termasuk sedang dimana keluar masuknya karyawan tidak terlalu tinggi, hal ini merupakan hal yang biasa dilakukan sebagai upaya untuk mengembangkan pengalaman dan keahlian karyawan untuk kedepannya. Nilai rata-rata untuk indikator keenam yaitu 3,93 dan termasuk kedalam kategori tinggi. Responden menilai bahwa karyawan mampu bekerja dengan efisien dimana karyawan mampu menggunakan waktu bekerjanya secara maksimal dan berupaya untuk memberikan hasil yang terbaik kepada perusahaan. Indikator terakhir pada dimensi *Experience and expertise* yaitu karyawan bekerja dengan profesional, dimana memiliki nilai rata-rata yaitu 3,83 dan termasuk kedalam kategori tinggi, maksudnya disini karyawan bekerja dengan profesional dan independen sesuai dengan pekerjaannya masing-masing. Hal ini diperlukan mengingat perusahaan berjalan pada bidang jasa, dimana banyak bertemu dengan pihak luar dan banyaknya penilaian terhadap kinerja perusahaan dari lembaga diluar perusahaan.

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat dilihat bahwa nilai rata-rata atau mean dari indikator secara keseluruhan diatas 3,40 dan termasuk kategori tinggi. Hal ini dapat disimpulkan secara umum responden menilai *experience and expertise* pada karyawan tinggi. Sehingga, *human capital* yang dimiliki karyawan apabila diukur dari dimensi *experience and expertise* yaitu tinggi, hal ini dikarenakan perusahaan memberikan kesempatan untuk pengembangan akan pengalaman dan keahlian karyawan pada perusahaan, dimana pengalaman dan keahlian karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan sebagai output yang juga akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

#### **4.3.1.3 Analisis Dimensi *Innovation and Creative***

Dimensi ketiga pada variabel *human capital* yaitu *Innovation and Creative*. Dalam penelitian ini dimensi *Innovation and Creative* dibagi menjadi enam indikator. Gambaran jawaban responden terhadap tiap-tiap pernyataan pada kuesioner dapat diperhatikan pada penjelasan berikut ini.

#### 4.3.1.3.1 Karyawan kreatif dan cerdas dibandingkan perusahaan lain

Indikator pertama dari dimensi *Innovation and Creative* yaitu karyawan kreatif dan cerdas dibandingkan perusahaan lain dalam industri yang sama. Hasil pernyataan responden dapat dilihat dalam tabel 4.29

**Tabel 4.29**

N=42

##### karyawan kreatif dan cerdas dibandingkan perusahaan lain

	Frequency	Percent	Valid Percent	Mean
Kurang Setuju	8	19.0	19.0	
Setuju	31	73.8	73.8	3,88
Sangat Setuju	3	7.1	7.1	
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: hasil penelitian Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.29 diatas dapat disimpulkan, sebanyak 7,1% responden menjawab sangat setuju. Sebanyak 73,8% responden menjawab setuju. Namun sebanyak 19% responden menjawab kurang setuju bahwa karyawan kreatif dan cerdas dibandingkan perusahaan lain pada industri yang sama.

#### 4.3.1.3.2 Karyawan antusias untuk menyuarakan pendapat dalam diskusi kelompok

Indikator kedua dari dimensi *Innovation and Creative* yaitu antusias untuk menyuarakan pendapat dalam diskusi kelompok. Hasil pernyataan responden dapat dilihat dalam Tabel 4.30 berikut ini.

**Tabel 4.30**

N=42

##### karyawan antusias untuk menyuarakan pendapat dalam diskusi kelompok

	Frequency	Percent	Valid Percent	Mean
Tidak Setuju	2	4.8	4.8	
Kurang Setuju	5	11.9	11.9	
Setuju	31	73.8	73.8	3,88

Sangat Setuju	4	9.5	9.5
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Sumber: hasil penelitian Juni 2012

Berdasarkan hasil dari Tabel 4.21 diatas, sebanyak 9,5% responden menjawab sangat setuju, sebanyak 73,8% responden menyatakan setuju dan 11,9% responden menyatakan kurang setuju dan sisanya sebanyak 4,8% responden menjawab tidak setuju bahwa karyawan antusias untuk menyuarkan pendapat dalam diskusi kelompok. Sebagian besar jawaban responden menyatakan setuju.

#### 4.3.1.3.3 Karyawan sering memberikan ide-ide baru

Indikator ketiga dari dimensi *Innovation and Creative* yaitu karyawan sering memberikan ide-ide baru, maksudnya disini yaitu karyawan sering memberikan ide-ide baru kepada perusahaan. Hasil pernyataan responden dapat dilihat dalam Tabel 4.31 berikut ini.

**Tabel 4.31**

**N=42**

#### **karyawan sering memberikan ide-ide baru**

	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Mean</b>
Kurang Setuju	6	14.3	14.3	
Setuju	30	71.4	71.4	4,00
Sangat Setuju	6	14.3	14.3	
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: hasil penelitian Juni 2012

Berdasarkan hasil dari Tabel 4.31 diatas dapat dilihat bahwan 14,3% responden menyatakan sangat setuju dan sebanyak 71,4% responden menyatak setuju bahwa karyawan sering memberikan ide-ide baru dan sebesar namun terdapat 14,3% responden menyatakan kurang setuju.

#### 4.3.1.3.4 Karyawan terus didorong memberikan ide dengan pengetahuan dengan rekan kerja

Indikator keempat dari dimensi *Innovation and Creative* yaitu Dorongan untuk memberikan pengetahuan dan ide-ide baru. Hasil pernyataan responden dapat dilihat dalam tabel 4.32 berikut:

**Tabel 4.32**

N=42

#### karyawan terus didorong memberikan ide dan pengetahuan dengan rekan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Mean
Kurang Setuju	6	14.3	14.3	
Setuju	29	69.0	69.0	4,02
Sangat Setuju	7	16.7	16.7	
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: hasil penelitian Juni 2012

Berdasarkan data dari tabel 4.32 diatas sebanyak 16,7% responden menyatakan sangat setuju, 69% responden menjawab setuju. Namun disisilain 14,3% responden menyatakan kurang setuju. Sebagian responden menyatakan setuju bahwa karaywan pada perusahaan terus didorong memberikan ide dan pengetahuan dengan rekan kerja.

#### 4.3.1.3.5 Karyawan merasa puas dengan kebijakan inovasi dan program perusahaan

Indikator kelima dari dimensi *Innovation and Creative* yaitu Karyawan merasa puas dengan kebijakan inovasi dan program perusahaan. Kebijakan inovasi dan program perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan dimana perusahaan dihatuskan mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah, namun juga dapat dipengaruhi oleh ide-ide yang muncul dari karyawan perusahaan dalam rangka peningkatan nilai perusahaan dipasar. Hasil pernyataan responden dapat dilihat dalam tabel 4.33 berikut

Tabel 4.33

N=42

**karyawan merasa puas dengan kebijakan inovasi dan program perusahaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Mean
Sangat Tidak Setuju	1	2.4	2.4	
Tidak Setuju	4	9.5	9.5	
Kurang Setuju	15	35.7	35.7	3,48
Setuju	18	42.9	42.9	
Sangat Setuju	4	9.5	9.5	
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: hasil penelitian Juni 2012

Berdasarkan data dari Tabel 4.33 diatas sebanyak 9,5% responden menjawab sangat setuju, 42,9% responden menyatakan setuju. Namun 35,7% responden menyatakan kurang setuju, 9,5% responden menyatakan tidak setuju dan 2,4% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa karyawan merasa puas dengan kebijakan inovasi dan program perusahaan.

#### **4.3.1.3.6 Karyawan sangat termotivasi dan berkomitmen untuk berbagi ide kepada perusahaan sebagaimana mestinya**

Indikator keenam dari dimensi *Innovation and Creative* yaitu termotivasi dan komitmen dalam berbagi ide. Maksudnya yaitu karyawan sangat termotivasi dan berkomitmen untuk berbagi ide kepada perusahaan sebagaimana mestinya. Karyawan yang termotivasi untuk memberikan ide dapat dipengaruhi lingkungan kerjanya dilapangan, dan karyawan yang berkomitmen untuk berbagi ide kepada perusahaan merupakan suatu bentuk penyampaian hasil fikir karyawan yang diharapkan mampu untuk perkembangan perusahaan. Hasil pernyataan responden dapat dilihat dalam tabel 4.34 berikut:



Tabel 4.34

N=42

**karyawan sangat termotivasi dan berkomitmen untuk berbagi ide kepada perusahaan sebagaimana mestinya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Mean
Kurang Setuju	14	33.3	33.3	
Setuju	24	57.1	57.1	3,76
Sangat Setuju	4	9.5	9.5	
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: hasil penelitian Juni 2012

Berdasarkan data dari tabel 4.34 diatas, bahwa 9,5% responden menyatakan sangat setuju dan 57,1% responden setuju bahwa karyawan sangat termotivasi dan berkomitmen untuk berbagi ide kepada perusahaan sebagaimana mestinya. Namun terdapat 33,3% responden yang kurang setuju terhadap pernyataan tersebut.

Tabel 4.35

**Nilai Mean dan Kategori Jawaban Responden Dimensi *Innovation and Creative***

No.	Indikator	Mean	Kategori
1	Karyawan kreatif dan cerdas	3,88	Tinggi
2	Antusias menyuarkan pendapat dalam diskusi	3,88	Tinggi
3	Karyawan sering memberikan ide-ide baru	4,00	Tinggi
4	Dorongan memberikan ide dan pengetahuan dengan rekan kerja	4,02	Tinggi
5	Karyawan puas dengan kebijakan inovasi dan program perusahaan	3,48	Tinggi
6	Karyawan termotivasi dan berkomitmen untuk berbagi ide kepada perusahaan	3,76	Tinggi

Sumber : hasil penelitian Juni 2012

Berdasarkan Tabel 4.35 dapat kita ketahui, bahwa pada indikator pertama dalam dimensi *innovation and creative* yaitu karyawan kreatif dan cerdas dengan nilai rata-rata 3,88 dan nilai tersebut dikategorikan tinggi. Hal ini menunjukkan karyawan memiliki kreatifitas dan cerdas dalam melakukan pekerjaannya. Pada indikator kedua diperoleh nilai rata-rata jawaban responden 3,88 dengan kategori tinggi, hal ini dikarenakan responden pada penelitian ini mengetahui bahwa karyawan selalu antusias dalam menyuarakan pendapatnya disetiap diskusi kelompok, responden sangat terbuka dengan masukan dari karyawannya yang mampu memperkaya dan mengembangkan pengetahuan karyawan itu sendiri. Kemudian indikator ketiga memiliki nilai mean sebesar 4,00 dengan nilai kategori yaitu tinggi, hal ini dikarenakan *Innovation and creative* datang dari ide-ide yang sering karyawan berikan, yang mampu memperkaya pertimbangan-pertimbangan dalam menentukan keputusan. Indikator keempat memiliki nilai rata-rata 4,02 dimana dikategorikan tinggi, tidak hanya ide-ide spontan yang diberikan karyawan, namun adanya dorongan untuk memberikan ide dan pengetahuan karyawan kepada rekan kerjanya. Nilai rata-rata untuk indikator kelima yaitu 3,48 dan termasuk kedalam kategori tinggi. Hal ini menyangkut dengan kebijakan inovasi dan program pada perusahaan yang dibuat dimana pada kebijakan inovasi dan program perusahaan terdapat ide-ide pemikiran karyawan. Indikator terakhir pada dimensi *Innovation and Creative* yaitu karyawan termotivasi dan berkomitmen untuk berbagi ide kepada perusahaan, dimana memiliki nilai rata-rata yaitu 3,76 dan termasuk kedalam kategori tinggi, maksudnya disini karyawan Bank Muamalat selalu ingin dan berkomitmen untuk berbagi ide kepada perusahaan mengenai inovasi dan ide-ide baru yang mampu meningkatkan nilai perusahaan.

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat dilihat bahwa nilai rata-rata atau mean dari indikator secara keseluruhan diatas 3,40 dan termasuk kategori tinggi. Hal ini dapat disimpulkan secara umum responden menilai *innovation and creative* pada karyawan tinggi. Sehingga, *human capital* yang dimiliki karyawan apabila diukur dari dimensi *innovation and creative* yaitu tinggi, hal ini karena Bank Muamalat melihat karyawannya sebagai aset berharga dimana hasil buah pikir karyawan mampu untuk memberikan nilai-nilai baru yang positif terhadap

perkembangan kinerja karyawan yang akan berdampak pada naiknya nilai perusahaan.

#### 4.3.2 Analisis Variabel Kinerja Karyawan

Pada bagian ini, peneliti menjelaskan mengenai tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan yang didapat dari hasil pengolahan kuesioner. Variabel Kinerja karyawan dibagi menjadi empat dimensi yaitu *Task Performance*, *Interpersonal citizenship*, *Organizational Behavior*, *Job Dedicating*.

##### 4.3.2.1 Task Performance

Dimensi pertama dari variabel kinerja karyawan yaitu *Task Performance*. *Task Performance* dibagi menjadi tujuh indikator, untuk penjelasan setiap jawaban responden terhadap pernyataan dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### 4.3.2.1.1 Pekerjaan sesuai kompetensi

Indikator yang pertama dari dimensi *Task Performance* yaitu Pekerjaan sesuai kompetensi. Maksudnya disini yaitu pekerjaan yang diserahkan kepada karyawan telah sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Hasil pernyataan responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.36**

**N=42**

##### **Pekerjaan sesuai kompetensi**

	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Mean</b>
Kurang Setuju	12	28.6	28.6	
Setuju	28	66.7	66.7	3,76
Sangat Setuju	2	4.8	4.8	
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: hasil penelitian Juni 2012

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.36 untuk pernyataan bahwa pekerjaan yang diserahkan kepada karyawan telah sesuai dengan kompetensi yang dimiliki,

sebanyak 66,7% responden menyatakan setuju, 4,8% responden menyatakan sangat setuju. Disisi lain terdapat 28,6% responden menjawab kurang setuju dengan pernyataan tersebut.

#### 4.3.2.1.2 Kemampuan menyelesaikan masalah

Indikator yang kedua dari dimensi *Task Performance* yaitu kemampuan menyelesaikan masalah. Maksud dari pernyataan tersebut ialah karyawan mampu menyelesaikan masalah pekerjaan karyawan sendiri.

**Tabel 4.37**

**N=42**

#### **kemampuan menyelesaikan masalah**

	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Mean</b>
Tidak Setuju	1	2.4	2.4	
Kurang Setuju	4	9.5	9.5	3,88
Setuju	36	85.7	85.7	
Sangat Setuju	1	2.4	2.4	
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: hasil penelitian Juni 2012

Berdasarkan data pada tabel 4.37 yang diperoleh sebanyak 85,7% responden menyatakan setuju. 2,4% responden menjawab sangat setuju. Sementara itu 9,5% responden menjawab kurang setuju dan 2,4% responden menjawab tidak setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan masalah pekerjaan karyawan oleh dirinya sendiri.

#### 4.3.2.1.3 Karyawan terbiasa dengan peralatan dan perlengkapan

Indikator ketiga dari dimensi *Task Performance* yaitu Karyawan terbiasa dengan peralatan dan perlengkapan kerja karyawan. Hasil dari pernyataan responden sebagai berikut:

Tabel 4.38

N=42

**karyawan terbiasa dengan peralatan dan perlengkapan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Mean
Kurang Setuju	9	21.4	21.4	
Setuju	30	71.4	71.4	3,86
Sangat Setuju	3	7.1	7.1	
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: hasil penelitian Juni 2012

Pada table 4.38 dapat kita lihat bahwa sebanyak 59,3% karyawan menyatakan setuju dan 25,9% responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan terbiasa menggunakan peralatan dan perlengkapan kerja karyawan. Namun terdapat 7,4% responden menjawab kurang setuju dan 7,4% responden menjawab tidak setuju.

**4.3.2.1.4 Karyawan tidak pernah membuka file pekerjaan diluar tempat kerja**

Indikator keempat dari dimensi *Task Performance* yaitu karyawan tidak pernah membuka file pekerjaan diluar tempat kerja karyawan. Hasil dari jawaban pernyataan para responden sebagai berikut :

Tabel 4.39

N=42

**karyawan tidak pernah membuka file pekerjaan diluar tempat kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Mean
Tidak Setuju	2	4.8	4.8	
Kurang Setuju	14	33.3	33.3	3,64
Setuju	23	54.8	54.8	
Sangat Setuju	3	7.1	7.1	
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: hasil penelitian Juni 2012

Berdasarkan table 4.39 diatas dapat dijelaskan bahwa 54,8% responden menjawab setuju dan 7,1% responden menjawab sangat setuju bahwa karyawan tidak pernah

membuka file pekerjaan diluar tempat kerja karyawan. Namun 33,3% responden menjawab kurang setuju, sementara 4,8% responden menjawab tidak setuju. Berdasarkan hasil analisa di sebagian responden menyatakan setuju bahwa karyawan tidak pernah membuka file pekerjaan diluar tempat kerja karyawan.

#### 4.3.2.1.5 Karyawan berkonsentrasi pada tugas-tugas karyawan

Indikator kelima pada dimensi *Task Performance* yaitu Karyawan berkonsentrasi pada tugas-tugas karyawan. Hasil dari jawaban responden dapat dilihat table 4.40 berikut ini :

**Table 4.40**

**N=42**

#### **karyawan berkonsentrasi pada tugas-tugas karyawan**

	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Mean</b>
Tidak Setuju	1	2.4	2.4	
Kurang Setuju	5	11.9	11.9	3,98
Setuju	30	71.4	71.4	
Sangat Setuju	6	14.3	14.3	
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: hasil penelitian Juni 2012

Berdasarkan Tabel 4.40 diatas dapat kita lihat bahwa 71% responden menyatakan setuju dan 14,3% responden menyatakan sangat setuju, 11,9% responden menyatakan kurang setuju dan 2,3% responden menjawab tidak setuju bahwa karyawan berkonsentrasi pada tugas-tugas karyawan.

#### 4.3.2.1.6 Karyawan bekerja sesuai prosedur keamanan perusahaan

Indikator selanjutnya pada dimensi *Task Performance* yaitu Karyawan bekerja sesuai prosedur keamanan perusahaan. Dimana karyawan bekerja sesuai dengan standar operasional yang ditentukan oleh perusahaan. Hasil jawaban responden terhadap pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.41**

N=42

**karyawan bekerja sesuai prosedur keamanan perusahaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Mean
Kurang Setuju	2	4.8	4.8	
Setuju	29	69.0	69.0	4.21
Sangat Setuju	11	26.2	26.2	
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: hasil penelitian Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.41 diatas dapat dilihat bahwa, 69% responden menyatakan setuju, 26,2% responden menyatakan sangat setuju, namun terdapat 4,8% responden menyatakan kurang setuju pada pernyataan karyawan bekerja sesuai prosedur keamanan perusahaan.

**4.3.2.1.7 Karyawan mengatasi hambatan dalam menyelesaikan tugas**

Indikator yang ketujuh dari dimensi *Task Performance* yaitu karyawan mengatasi hambatan dalam menyelesaikan tugas. Maksudnya disini karyawan mampu mengatasi masalah yang dapat menghambat pekerjaan saat menyelesaikan tugas yang sedang dilaksanakan. Hasil dari jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.42**

N=42

**karyawan mengatasi hambatan dalam menyelesaikan tugas**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Mean
Kurang Setuju	4	9.5	9.5	
Setuju	35	83.3	83.3	3,98
Sangat Setuju	3	7.1	7.1	
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: hasil penelitian Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.42 hasil olah yang dilakukan peneliti dapat dijelaskan bahwa 83,3% responden menjawab setuju dan 7,1% responden menjawab sangat setuju bahwa karyawan mengatasi hambatan dalam menyelesaikan tugas. Namun terdapat 9,5% responden menyatakan kurang setuju pada pernyataan bahwa karyawan mengatasi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

**Tabel 4.43**  
**Nilai Mean dan Kategori Jawaban Responden Dimensi *Task Performance***

No.	Indikator	Mean	Kategori
1	Pekerjaan sesuai kompetensi	3,76	Tinggi
2	Kemampuan menyelesaikan masalah	3,88	Tinggi
3	Terbiasa dengan peralatan dan perlengkapan	3,86	Tinggi
4	Menjaga kerahasiaan perusahaan	3,64	Tinggi
5	Karyawan berkonsentrasi pada tugas-tugas karyawan	3,98	Tinggi
6	Bekerja sesuai prosedur keamanan perusahaan	4,21	Tinggi
7	Karyawan mengatasi hambatan dalam menyelesaikan tugas	3,98	Tinggi

Sumber : hasil penelitian Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.43 dapat diketahui jawaban responden secara keseluruhan mengenai indikator dimensi *task performance* yang pertama yaitu pekerjaan sesuai kompetensi memiliki nilai rata-rata 3,76 yang termasuk kedalam kategori tinggi, maksudnya disini yaitu pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan sehingga hasil dari pekerjaan itu sendiri maksimal. Indikator yang kedua yaitu kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang dilakukan karyawan, memiliki nilai rata-rata 3,88 tergolong dalam kategori tinggi. Hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya selama bekerja. Penyelesaian masalah yang efisien dan efektif



akan berkaitan dengan kinerja karyawan dalam bekerja. Indikator yang tiga yaitu penggunaan peralatan dan perlengkapan yang memiliki nilai rata-rata 3,86 dan tergolong kedalam kategori tinggi. Karyawan terbiasa untuk menggunakan peralatan dan perlengkapan dalam rangka menunjang pekerjaannya. Indikator selanjutnya yaitu menjaga kerahasiaan perusahaan yang salah satunya dengan tidak membuka file pekerjaan diluar tempat kerja memiliki nilai rata-rata 3,64 yang tergolong dalam kategori tinggi. Indikator kelima dari dimensi *Task performance* yaitu karyawan berkonsentrasi pada tugas-tugas karyawan memiliki nilai rata-rata 3,98, nilai tersebut tergolong tinggi. Karyawan perlu berkonsentrasi pada tugas-tugas yang dikerjakan karena tugas-tugas tersebut tidak hanya berhubungan kepada pihak internal perusahaan namun juga dengan pihak eksternal perusahaan, sehingga diperlukan konsentrasi untuk memenuhi target pekerjaan yang telah ditetapkan. Indikator ketujuh dari dimensi *Task Performance* yaitu mengatasi hambatan dalam menyelesaikan tugas memiliki nilai rata-rata 3,98 dan tergolong dalam kategori tinggi. Hal ini merupakan kemampuan karyawan dalam mengatasi hambatan dalam menyelesaikan tugas dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat dilihat bahwa nilai rata-rata atau mean dari indikator secara keseluruhan diatas 3,40 dan termasuk kategori tinggi. Hal ini dapat disimpulkan secara umum responden menilai *task performance* pada karyawan tinggi. Sehingga, kinerja karyawan apabila diukur dari dimensi *task performance* yaitu tinggi. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa perbankan tugas-tugas haruslah diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan sesuai dengan target yang akan dicapai.

#### **4.3.2.2 *Interpersonal Citizenship***

*Interpersonal Citizenship* merupakan dimensi kedua dari variable kinerja karyawan. *Interpersonal Citizenship* terdiri dari tiga indikator. Ketiga indikator tersebut dapat dilihat pada penjelasan berikut.

##### **4.3.2.2.1 Karyawan membantu masalah pribadi rekan kerja**

Indikator pertama pada dimensi *Interpersonal Citizenship* yaitu karyawan terbiasa membantu masalah pribadi rekan kerja. Hasil jawaban responden mengenai

pernyataan karyawan membantu masalah pribadi rekan kerja. Hubungan yang lebih dari sekedar rekan kerja yang terjadi dilingkungan pekerjaan, sehingga adanya rasa kepedulian terhadap sesama karyawan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.44**

**N=42**

**karyawan membantu masalah pribadi rekan kerja**

	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Mean</b>
Tidak Setuju	3	7.1	7.1	
Kurang Setuju	13	31.0	31.0	3,64
Setuju	22	52.4	52.4	
Sangat Setuju	4	9.5	9.5	
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: hasil penelitian Juni 2012

Pada tabel 4.44 dapat dilihat bahwa 52,4% responden menjawab setuju, 9,5% responden menjawab sangat setuju pada pernyataan karyawan membantu masalah pribadi rekan kerja. Namun 31% responden menjawab kurang setuju dan 7,1% responden menjawab tidak setuju pada pernyataan bahwa karyawan terbiasa membantu masalah pribadi rekan kerja. Sehingga pada pernyataan ini karyawan saling membantu masalah pribadi rekan kerja mereka.

#### **4.3.2.2.2 Karyawan bekerjasama menyelesaikan masalah**

Indikator kedua dari dimensi *Interpersonal Citizenship* yaitu karyawan bekerjasama menyelesaikan masalah. Maksud dari pernyataan ini yaitu karyawan bekerjasama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan masalah yang dialami. Kerjasama yang dilakukan tentunya tidak akan berhasil tanpa adanya kekompakan antar karyawan, kekompakan tersebut dapat timbul dengan adanya kedekatan dari para karyawan di lingkungan pekerjaan. Hasil jawaban responden terhadap pernyataan karyawan bekerjasama menyelesaikan masalah dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.45

N=42

**karyawan bekerjasama menyelesaikan masalah**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Mean
Tidak Setuju	1	2.4	2.4	
Kurang Setuju	4	9.5	9.5	4,07
Setuju	28	66.7	66.7	
Sangat Setuju	9	21.4	21.4	
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: hasil penelitian Juni 2012

Berdasarkan hasil tabel 4.45 dapat diketahui bahwa 66,7% responden menjawab setuju, 21,4% responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa karyawan bekerjasama dengan rekan untuk menyelesaikan masalah. Namun terdapat 9,5% responden yang menyatakan kurang setuju dan 2,4% responden menyatakan tidak setuju bahwa karyawan bekerjasama menyelesaikan masalah.

**4.3.2.2.3 Karyawan terlibat dalam kegiatan pertemuan dan kelompok**

Indikator yang ketiga dari dimensi *International Citizenship* yaitu karyawan terlibat dalam kegiatan pertemuan dan kelompok, maksudnya disini yaitu kegiatan pertemuan dan kegiatan kelompok yang diselenggarakan oleh perusahaan.

Tabel 4.46

N=42

**karyawan terlibat dalam kegiatan pertemuan dan kelompok**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Mean
Kurang Setuju	7	16.7	16.7	
Setuju	34	81.0	81.0	3.86
Sangat Setuju	1	2.4	2.4	
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: hasil penelitian Juni 2012

Berdasarkan hasil dari perhitungan pada tabel 4.46 dapat diketahui bahwa 81% responden menyatakan setuju dan 2,4% responden menyatakan sangat setuju, 16,7% responden menyatakan kurang setuju. Maka sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa karyawan terlibat dalam kegiatan pertemuan dan kelompok.

**Tabel 4.47**  
**Nilai Mean dan Kategori Jawaban Responden Dimensi *Interpersonal***  
***Citizenship***

No.	Indikator	Mean	Kategori
1	Karyawan membantu masalah pribadi rekan kerja	3,64	Tinggi
2	Karyawan bekerjasama menyelesaikan masalah	4,07	Tinggi
3	Karyawan terlibat dalam kegiatan pertemuan dan kelompok	3,86	Tinggi

Sumber : hasil penelitian Juni 2012

Berdasarkan Tabel 4.47 dapat kita ketahui, bahwa pada indikator pertama dalam dimensi *Interpersonal citizenship* yaitu membantu masalah pribadi rekan kerja dengan nilai rata-rata 3,64 dan nilai tersebut dikategorikan tinggi. Hal ini menunjukkan karyawan saling membantu masalah pribadi rekan kerja di perusahaan, rasa saling membantu tidak hanya pada hal pekerjaan namun juga terhadap penyelesaian masalah pribadi, berdasarkan pengamatan peneliti selama masa magang, hubungan rekan kerja tidak hanya didalam kanto namun diluar kantor juga, seperti pergi bersama saat istirahat atau saling membantu saat ada rekan kerja yang mengalami musibah. Pada indikator kedua yaitu karyawan bekerjasama menyelesaikan masalah diperoleh nilai rata-rata jawaban responden 4,07 dan tergolong kedalam kategori tinggi. Karyawan saling bekerjasama dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi, ini menunjukkan adanya kekompakan antar karyawan. Kemudian indikator ketiga yaitu karyawan terlibat dalam kegiatan pertemuan dan kelompok memiliki nilai mean sebesar 3,86 dengan nilai kategori yaitu tinggi. Kegiatan dan pertemuan dan kelompok baik itu yang diadakan oleh

pihak perusahaan atau yang diadakan pada divisi masing-masing. Karaywan selalu terlibat didalamnya, adanya rasa saling peduli tidak hanya dalam bentuk mendatangi pertemuan tersebut namun juga terlibat untuk menyiapkan kegiatan pertemuan.

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat dilihat bahwa nilai rata-rata atau mean dari indikator secara keseluruhan diatas 3,40 dan termasuk kategori tinggi. Hal ini dapat disimpulkan secara umum responden menilai *interpersonal citizenship* pada karyawan tinggi. Sehingga, kinerja karyawan perusahaan Bank Muamalat apabila diukur dari dimensi *interpersonal citizenship* yaitu tinggi, hal ini karena hubungan silaturahmi tidak hanya terjalin pada saat bekerja. Adanya rasa kepedulian yang tinggi antar karyawan menjadikan rata-rata nilai *interpersonal citizenship* tinggi anatar karayawan Bank Muamalat.

#### 4.3.2.3 *Organizational Citizenship Behavior*

Dimensi yang ketiga pada variabel kinerja karyawan yaitu *Organizational Citizenship Behavior*. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* terdiri dari lima indikator. Jawaban dari responden kepada setiap indikatornya dapat dilihat pada penjelasan berikut.

##### 4.3.2.3.1 Karyawan selalu berlaku hormat kepada atasan

Indikator yang pertama dari dimensi *Organizational Citizenship Behavior* yaitu karyawan selalu berlaku hormat kepada atasan. Hasil jawaban dari responden ialah sebagai berikut.

**Tabel 4.48**

**N=42**

#### **karyawan selalu berlaku hormat kepada atasan**

	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Mean</b>
Setuju	32	76.2	76.2	
Sangat Setuju	10	23.8	23.8	4.24
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: hasil penelitian Juni 2012

Berdasarkan hasil dari tabel 4.48 diatas dapat dijelaskan bahwa terdapat 23,8% responden menyatakan sangat setuju, 76,2% responden menyatakan setuju bahwa karyawan selalu berlaku hormat kepada atasan. Karyawan yang berlaku hormat kepada atasan secara tidak langsung menghargai terhadap apa yang menjadi keputusan perusahaan. Sikap saling menghormati tidak hanya ditunjukkan kepada atasan namun juga kepada sesama karyawan perusahaan.

#### 4.3.2.3.2 Karyawan bekerja dengan sistematis

Indikator yang kedua dari dimensi *Organizational Citizenship Behavior* yaitu karyawan bekerja dengan sistematis. Hasil jawaban dari responden dapat dilihat dalam tabel berikut.

**Tabel 4.49**

**N=42**

#### **karyawan bekerja dengan sistematis**

	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Mean</b>
Kurang Setuju	7	16.7	16.7	
Setuju	28	66.7	66.7	4,00
Sangat Setuju	7	16.7	16.7	
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: hasil penelitian Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.49 diatas dapat diketahui bahwa terdapat 66,7% responden yang menyatakan setuju, 16,7% responden menyatakan sangat setuju pada pernyataan karyawan bekerja dengan sistematis. Namun disisi lain terdapat 16,7% responden menyatakan kurang setuju pada pernyataan tersebut.

#### 4.3.2.3.3 Karyawan mengikuti peraturan dan prosedur perusahaan dengan baik

Indikator yang ketiga dari dimensi *Organizational Citizenship Behavior* adalah karyawan mengikuti peraturan dan prosedur perusahaan dengan baik. Hasil jawaban dari responden pada pernyataan ini tersaji pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.50

N=42

**karyawan mengikuti peraturan dan prosedur perusahaan dengan baik**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Mean
Kurang Setuju	4	9.5	9.5	
Setuju	30	71.4	71.4	4,10
Sangat Setuju	8	19.0	19.0	
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: hasil penelitian Juni 2012

Berdasarkan Tabel 4.50 dapat disebutkan bahwa pada pernyataan karyawan mengikuti peraturan dan prosedur perusahaan dengan baik terdapat 19% responden menyatakan sangat setuju, 71% responden menyatakan setuju. Sementara itu terdapat 9,5% responden menyatakan kurang setuju.

**4.3.2.3.4 Karyawan senang berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan**

Indikator yang keempat dari dimensi *Organizational Citizenship Behavior* adalah karyawan senang berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan. Untuk penjelasan jawaban responden terhadap pernyataan ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.51

N=42

**karyawan senang berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Mean
Kurang Setuju	4	9.5	9.5	
Setuju	33	78.6	78.6	4.02
Sangat Setuju	5	11.9	11.9	
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: hasil penelitian Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.51 dapat dijelaskan bahwa terdapat 78,6% responden menyatakan setuju dan 11,9% responden menyatakan sangat setuju pada pernyataan

bahwa karyawan senang berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan. Namun terdapat 9,5% reesponden kurang setuju pada pernyataan tersebut.

#### 4.3.2.3.5 Karyawan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya

Indikator yang kelima dari dimensi *Organizational Citizenship Behavior* adalah karyawan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. Hasil jawaban dari responden pada pernyataan ini tersaji dalam tabel berikut.

**Tabel 4.52**

N=42

#### karyawan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Mean
Kurang Setuju	3	7.1	7.1	
Setuju	33	78.6	78.6	4.07
Sangat Setuju	6	14.3	14.3	
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: hasil penelitian Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.52 dapat dilihat bahwa terdapat 14,3% responden menjawab sangat setuju dan 78,6% responden menjawab setuju pada pernyataan karyawan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. Namun terdapat 7,1% responden menjawab kurang setuju dpada pernyataan tersebut. Meski demikian dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menyetujui bahwa karyawan menyelesaikan tugas dengan tepat pada waktunya.

**Tabel 4.53**

#### Nilai Mean dan Kategori Jawaban Responden Dimensi *Organizational Citizenship Behavior*

No.	Indikator	Mean	Kategori
1	Karyawan selalu berlaku hormat kepada atasan	4,24	Tinggi
2	Karyawan bekerja dengan sistematis	4,00	Tinggi



3	Karyawan mengikuti peraturan dan prosedur perusahaan dengan baik	4,10	Tinggi
4	Karyawan senang berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan	4,02	Tinggi
5	Karyawan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya	4,07	Tinggi

Sumber : hasil penelitian Juni 2012

Berdasarkan Tabel 4.47 dapat kita ketahui, bahwa pada indikator pertama dalam dimensi *Organizational Citizenship Behavior* yaitu karyawan selalu berlaku hormat kepada atasan dengan nilai rata-rata 4,24 dan nilai tersebut dikategorikan tinggi. Hal ini menunjukkan karyawan selalu berlaku hormat kepada atasan, tidak hanya kepada atasan karyawan juga berlaku hormat kepada sesama karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan dengan selalu mengucapkan salam/senyum dan bersalaman kepada sesama karyawan ketika bertemu atau berpas-pasan. Karyawan juga bertindak menghormati segala kebijakan atasan. Pada indikator kedua yaitu karyawan bekerja dengan sistematis diperoleh nilai rata-rata jawaban responden 4,00 dan tergolong kedalam kategori tinggi. Karyawan bekerja secara sistematis dimana adanya tahap-tahap dalam mengerjakan suatu tugas tertentu, dan selalu berkoordinasi dengan pihak terkait dalam penyelesaian tugas. Kemudian indikator ketiga yaitu karyawan mengikuti peraturan dan prosedur perusahaan dengan baik memiliki nilai mean sebesar 4,10 dengan nilai kategori yaitu tinggi. Karyawan selalu mengikuti peraturan dan prosedur dengan baik, mungkin hal ini terkait dengan indikator yang pertama, dimana karyawan berlaku hormat kepada atasan, sehingga segala prosedur dan peraturan perusahaan diikuti dengan baik. Indikator ke empat yaitu karyawan senang berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan memiliki nilai rata-rata 4,02 dan nilai tersebut tergolong tinggi. Kesenangan karyawan dalam berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan tinggi, hal ini dapat ditunjukkan dalam segala kegiatan yang diadakan perusahaan baik itu keseluruhan kantor pusat, acara ditiap divisi atau acara tahunan yang diselenggarakan oleh Bank Indonesia, karyawan senang dan dengan inisiatif mengikuti acara untuk mewakili perusahaan. Indikator kelima yaitu karyawan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya memiliki

nilai rata-rata 4,07 dimana nilai ini tergolong tinggi. Hal ini terkait dengan rasa memiliki kepada perusahaan dimana karyawan menyelesaikan tugas pekerjaannya tepat pada waktunya sesuai dengan target dan waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat dilihat bahwa nilai rata-rata atau mean dari indikator secara keseluruhan diatas 3,40 dan termasuk kategori tinggi. Hal ini dapat disimpulkan secara umum responden menilai *Organizational citizenship behavior* pada karyawan tinggi. Sehingga, kinerja karyawan atau apa selalu dilakukan oleh karyawan apabila diukur dari dimensi *organizational citizenship behavior* yaitu tinggi, hal ini rasa memiliki kepada perusahaan, sehingga karyawan mampu untuk bertindak atau memberikan lebih kepada perusahaan.

#### 4.3.2.4 *Job Dedicating*

Dimensi keempat pada variabel kinerja karyawan yaitu *Job Dedicating*. *Job Dedicating* terdiri dari empat indikator. Penjelasan jawaban responden terhadap indikator tersebut dapat dijelaskan berikut ini.

##### 4.3.2.4.1 Karyawan memperhatikan setiap detail penting pada pekerjaannya

Indikator yang pertama dari dimensi *Job Dedicating* yaitu karyawan memperhatikan setiap detail penting pada pekerjaannya. Hasil jawaban dari responden terhadap pernyataan ini dapat diperhatikan pada tabel 4.54 sebagai berikut.

**Tabel 4.54**

N=42

##### karyawan memperhatikan setiap detail penting pada pekerjaannya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Mean
Tidak Setuju	1	2.4	2.4	
Kurang Setuju	4	9.5	9.5	
Setuju	29	69.0	69.0	4,05
Sangat Setuju	8	19.0	19.0	
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: hasil penelitian Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.54 dapat dilihat bahwa terdapat 69% responden menjawab setuju dan 19% responden menyatakan sangat setuju. Namun disisi lain terdapat 9,5% responden menjawab kurang setuju dan 2,4% responden menyatakan tidak setuju pada pernyataan karyawan memperhatikan setiap detail penting pada pekerjaannya.

#### 4.3.2.4.2 Karyawan cara tersendiri memecahkan masalah

Indikator yang kedua dari dimensi *Job Dedicating* yaitu Karyawan mempunyai cara tersendiri dalam memecahkan masalah pekerjaannya. Hasil jawaban dari responden pada pernyataan berikut ialah sebagai berikut

**Tabel 4.55**

N=42

#### karyawan mempunyai cara tersendiri dalam memecahkan masalah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Mean
Kurang Setuju	2	4.8	4.8	
Setuju	37	88.1	88.1	4,02
Sangat Setuju	3	7.1	7.1	
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: hasil penelitian Juni 2012

Berdasarkan hasil dari tabel 4.55 diatas, dapat dijelaskan bahwa terdapat 7,1% responden menjawab sangat setuju dan 88,1% responden menjawab setuju bahwa karyawan mempunyai cara tersendiri dalam memecahkan masalah pekerjaannya. Namun terdapat 4,8% responden yang menjawab kurang setuju pada pernyataan tersebut. Dapat disimpulkan pada pernyataan karyawan mempunyai cara tersendiri dalam memecahkan masalah pekerjaannya responden menjawab setuju.

#### 4.3.2.4.3 Karyawan senang terlibat dalam kegiatan pengembangan diri

Indikator yang ketiga dari dimensi *Job Dedicating* adalah karyawan senang terlibat dalam kegiatan pengembangan diri yang dilakukan oleh perusahaan. Hasil jawaban dari responden sebagai berikut.

Tabel 4.56

N=42

**karyawan senang terlibat dalam kegiatan pengembangan diri**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Mean
Kurang Setuju	2	4.8	4.8	
Setuju	34	81.0	81.0	4,10
Sangat Setuju	6	14.3	14.3	
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: hasil penelitian Juni 2012

Berdasarkan Tabel 4.56 dapat dijelaskan bahwa terdapat 81% responden menyatakan setuju dan 14,3% responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan senang terlibat dalam kegiatan pengembangan diri. Terdapat 4,8% responden yang menjawab kurang setuju. Meski demikian, dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan menyetujui pernyataan bahwa karyawan senang terlibat dalam kegiatan pengembangan diri yang dilakukan oleh perusahaan.

**4.3.2.4.4 Karyawan membuat perencanaan dan mengorganisir**

Indikator yang keempat dari dimensi *Job Dedicating* yaitu karyawan membuat perencanaan dan mengorganisir pekerjaan karyawan sendiri. Hasil dari jawaban responden terhadap pernyataan ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.57

N=42

**karyawan membuat perencanaan dan mengorganisir pekerjaannya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Mean
Tidak Setuju	1	2.4	2.4	
Kurang Setuju	6	14.3	14.3	
Setuju	28	66.7	66.7	4,00
Sangat Setuju	7	16.7	16.7	
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: hasil penelitian Juni 2012

Berdasarkan tabel 4.57 dapat dijelaskan bahwa sebanyak 16,7% responden menjawab sangat setuju, 66,7% responden menjawab setuju dan 14,3% responden menjawab kurang setuju, 2,4% responden menjawab tidak setuju pada pernyataan bahwa karyawan membuat perencanaan dan mengorganisir pekerjaan mereka.

**Tabel 4.58**

**Nilai Mean dan Kategori Jawaban Responden Dimensi *Job Dedicating***

No.	Indikator	Mean	Kategori
1	Karyawan memperhatikan setiap detail penting pada pekerjaannya	4,04	Tinggi
2	Karyawan mempunyai cara memecahkan masalah	4,02	Tinggi
3	Karyawan senang terlibat dalam kegiatan pengembangan diri	4,10	Tinggi
4	Karyawan membuat perencanaan dan mengorganisir pekerjaan	4,00	Tinggi

Sumber : hasil penelitian Juni 2012

Berdasarkan Tabel 4.58 dapat kita ketahui, bahwa pada indikator pertama dalam dimensi *Job dedicating* yaitu karyawan memperhatikan setiap detail penting pada pekerjaannya bernilai rata-rata 4,04 dan nilai tersebut dikategorikan tinggi. Karyawan selalu memperhatikan setiap detail penting pada pekerjaan yang dilakukan, sehingga hasil pekerjaan dapat sesuai dengan harapan atau melebihi harapan. Pada indikator kedua karyawan mempunyai cara memecahkan masalah memiliki nilai rata-rata 4,02 dan tergolong kedalam kategori tinggi. Hal ini berhubungan dengan pola pikir dan tindakan karyawan dalam memecahkan masalah, sehingga karyawan akan sepenuhnya untuk berdedikasi pada pekerjaannya, tidak meninggalkan masalah begitu saja. Kemudian indikator ketiga yaitu karyawan senang terlibat dalam kegiatan pengembangan diri memiliki nilai 4,10 dengan nilai kategori yaitu tinggi. Karyawan yang senang terlibat dalam kegiatan pengembangan diri menyadari akan keperluannya untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki

dalam upaya bekerja semaksimal mungkin kepada perusahaan. Indikator ke empat yaitu karyawan membuat perencanaan dan mengorganisir pekerjaannya memiliki nilai rata-rata 4,00 dimana nilai ini tergolong dalam kategori tinggi. Karyawan membuat perencanaan dan mengorganisir pekerjaan mana yang mampu mereka selesaikan dengan baik, sehingga penggunaan waktu dapat lebih efisien dan hasil yang diperoleh diharapkan efektif.

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat dilihat bahwa nilai rata-rata atau mean dari indikator secara keseluruhan diatas 3,40 dan termasuk kategori tinggi. Hal ini dapat disimpulkan secara umum responden menilai *Job Dedicating* pada karyawan tinggi. Sehingga, kinerja karyawan yang merupakan *output* dari karyawan apabila diukur dari dimensi *Job Dedicating* yaitu tinggi, hal ini dilakukan karyawan sebagai pengabdian kepada perusahaan, karyawan memperhatikan detail pekerjaan dan membuat perencanaan juga mengorganisir pekerjaan dalam rangka pemenuhan target perusahaan dan hasil yang efektif dan efisien.

#### 4.4 Analisis Uji Regresi Pengaruh *Human capital* terhadap Kinerja Karyawan

Pada subbab ini akan menjelaskan hasil dari penelitian pengaruh *human capital* terhadap kinerja karyawan dengan bantuan alat olah data SPSS 20.00. Diketahui bahwa :

$H_0$  = *human capital* tidak mempengaruhi kinerja karyawan

$H_a$  = *human capital* mempengaruhi kinerja karyawan

**Tabel 4.59**  
**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
kinerja karyawan	75.4524	5.47813	42
<i>Human capital</i>	73.0714	7.40597	42

Pada tabel Descriptive Statistics dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden 42 orang, rata-rata untuk kinerja karyawan yaitu 75,45 dan rata-rata untuk *human capital* yaitu 73,07. Sementara standar deviasi untuk kinerja karyawan yaitu 5,48 dan standar deviasi untuk *human capital* 7,41.

Peneliti menggunakan Korelasi Pearson untuk mengetahui hubungan antara *human capital* dengan kinerja karyawan, setelah ditemukan adanya hubungan antara kedua variabel, kemudian mencari seberapa besar pengaruh *human capital* terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4.60**

Uji korelasi *human capital* dengan kinerja karyawan

**Correlations**

		<i>Human capital</i>	kinerja karyawan
<i>Human capital</i>	Pearson Correlation	1	.766**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	42	42
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.766**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	42	42

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

Berdasarkan Tabel Uji korelasi *human capital* terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil korelasi Pearson yaitu 0,766. Nilai 0,766 menunjukkan hubungan yang kuat dan searah antara *human capital* dan kinerja karyawan. Maka, apabila nilai *human capital*-nya bertambah maka nilai kinerja karyawan akan meningkat. Sehingga terdapat hubungan antara *human capital* dengan kinerja karyawan.

Nilai probabilitas berdasarkan tabel yaitu 0,000 dengan Sig. (2tailed). Dari nilai tersebut dapat diketahui jika probabilitas < 0,01 maka hubungan kedua variabel signifikan, jika probabilitas > 0,01 maka hubungan kedua variabel tidak signifikan.

Dari hasil perhitungan yang diperoleh bahwa angka probabilitas antara *human capital* dan kinerja karyawan sebesar 0,000. Nilai  $0,000 < 0,01$  maka hubungan antara *human capital* dan kinerja karyawan signifikan.

Setelah mengetahui hubungan antar variabel, kemudian peneliti perlu mengetahui pengaruh antara *human capital* terhadap kinerja karyawan. Untuk itu dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.61**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 <sup>a</sup>	.587	.577	3.56342

a. Predictors: (Constant), *Human capital*

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Tabel 4.47 merupakan *model summary* untuk menentukan besarnya pengaruh *human capital* terhadap kinerja karyawan. Maka digunakan R square atau koefisiensi determinasi. Besar nya R square adalah 0,587 artinya 58,7% variabilitas kinerja karyawan yang terjadi dapat dijelaskan oleh variabel *human capital* sedangkan sisanya sebesar 41,3% dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel *human capital*.

**Tabel 4.62**

Uji Regresi *Human capital* dengan Kinerja Karyawan

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.034	5.518		6.168	.000
<i>Human capital</i>	.567	.075	.766	7.543	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat diketahui bahwa untuk menguji hipotesis apakah *human capital* mempengaruhi kinerja karyawan, dengan cara membandingkan angka signifikansi sebesar 0.000. Hasil angka  $0,00 < 0,01$  maka  $H_0$



yaitu *human capital* tidak mempengaruhi kinerja karyawan ditolak dan  $H_a$  yaitu *human capital* mempengaruhi kinerja karyawan diterima. Artinya hubungan kedua variabel adalah linier, maka model regresi yang digunakan sudah benar dan layak.

Pada tabel 4.48 juga dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 34,034 sementara nilai *human capital* 0,567, Maka persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 34,034 + 0,567 X$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 34,034 + 0,567 \text{ human capital}$$

Dari persamaan dapat diuraikan sebagai berikut:

Sehingga setiap kenaikan 1(satu) skor variabel *Human capital* dapat meningkatkan 0,567 skor pada variabel Kinerja Karyawan .

### Uji t

Kemudian peneliti melakukan uji t, uji t digunakan untuk menguji signifikansi koefisiensi regresi, apakah variabel *human capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada beberapa referensi Uji t digunakan untuk menguji  $H_0$ .

Diketahui bahwa :

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh *human capital* terhadap kinerja perusahaan.

$H_a$  = Terdapat pengaruh *human capital* terhadap kinerja karyawan

Maka Uji t dapat dilihat jika  $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  diterima, Jika  $t \text{ hitung} < -t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  atau  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, t tabel dilihat dengan derajat bebas =  $n - k$  , dimana :

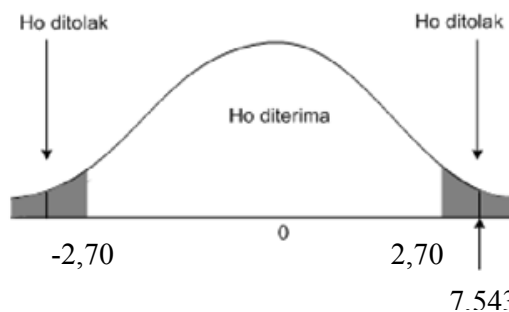
$n$  = jumlah sampel, dalam hal ini bernilai 42

$k$  = jumlah variabel yang digunakan yaitu 2

sehingga derajat kebebasannya adalah  $42 - 2 = 40$ . Uji t yang dilakukan adalah uji 2 arah atau *two tailed* maka dengan  $t = \frac{1}{2} 0,01$  atau  $t 0,005$ .

Diketahui nilai  $t_{\text{tabel}}$  yaitu sebesar 2,70 dan nilai  $t_{\text{hitung}}$  yaitu 7,543. Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa  $7,543 > 2,70$  maka  $H_0$  ditolak artinya *Human capital* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, gambar kurva Uji t dapat dilihat pada kurva dibawah ini:

**Gambar 4.2**  
**Kurva Uji t**



Dari hasil perhitungan uji t diatas dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,543 bernilai positif sehingga posisinya disebelah kanan kurva. Berdasarkan tabel dengan nilai  $\alpha = 0,01$  maka nilai  $t_{tabel}$  yaitu 2,70. Dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima karena  $7,543 > 2,70$ . Sehingga terdapat pengaruh signifikan positif antara *human capital* terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk studikusus kantor pusat

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Bab ini akan membahas mengenai kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta saran bagi PT Bank Muamalat Indonesia Tbk.

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Hasil analisis pengaruh *human capital* terhadap kinerja pada karyawan PT Bank Muamalat Indonesia menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan nilai korelasi yang kuat antara Human capital dengan kinerja karyawan, jika human capital meningkat maka nilai kinerja karyawan juga akan meningkat. Dari hasil uji korelasi diketahui terdapat hubungan linier antara variabel *Human capital* dengan kinerja karyawan. Dari hasil regresi, dapat disimpulkan bahwa *human capital* berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

#### **5.2 Saran**

Dalam menunjang kinerja karyawan PT Bank Muamalat Indonesia dirasa sudah sangat baik dalam pengelolaan *human capital* yang dimiliki oleh setiap karyawan. Saran dari penelitian ini, human capital pada karyawan dapat ditingkatkan dari sisi *human capital* sehingga kinerja karyawan yang diharapkan dapat tercapai dengan pembelajaran dan pelatihan yang terus menerus kepada setiap karyawan dan terus melakukan studi banding kepada perbankan syariah di negara lain, karena perlu disadari era ini kiblat perbankan syariah bukanlah Indonesia, namun Malaysia. Tidak hanya potensi yang dimiliki yang baik, namun kinerja karyawan PT Bank Muamalat juga baik, keduanya akan sangat berpengaruh untuk meningkatkan nilai perusahaan dimata masyarakat. Nilai-nilai kinerja karyawan yang sudah baik perlu dipertahankan sehingga karyawan semakin optimal dalam mendedikasikan dirinya kepada perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Becker, S Gary. 1993. *Human capital : A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Edition: 3. Hal 17. University of Chicago Press.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid ke satu. Edisi kesepuluh. PT Indeks
- \_\_\_\_\_. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid ke dua. Edisi kesembilan. PT Indeks
- Hall, Bradley W. 2008. *The New Human Capital Strategy*. Broadway. New York
- Hendrawan, Sanerya dkk. 2012. *Pengembangan Human Capital perspektif nasional, regional dan global*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Indonesia, Bank. 2008. *Buku Saku Perbankan Syariah Lebih Dari Sekedar Bank*. Bank Indonesia
- Irawan, Prasetya. 2006. *Penelitian Kualitatif & Kuantitatif untuk ilmu-ilmu sosial*. DIA FISIP UI. Jakarta.
- Ivancevich, John M., dkk 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Transformasi pertamina : Dilema Antara Orientasi Bisnis & Pelayanan Publik*. Halaman: 199. Galang Press
- Odiorne, George S. 1984. *Strategic Management of Human Resources*. Jossey-Bass Publisher.
- Pela, A Darmin. 2011. *Talenta Management*. Halaman: 35. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Publishing, pkes. 2008. *Perbankan Syariah*. versi e-book. Pusat Komunikasi Ekonomi Syariah. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Halaman: 150. 2001.
- \_\_\_\_\_. dan Timothy A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi Organization Behavior*. Ed.12. Halaman : 205-207. Salemba Empat. Jakarta.

- Sangkala. 2006. *Intellectual Capital Management*. Yapensi. Jakarta
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods for Business, Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Buku 2. Edisi 4. Salemba Empat. Jakarta
- Saragih, Ferdinand dan Umanto Eko.2006. *Pengantar Statistik Untuk Bisnis dan Ekonomi*. CV. Andi Utama. Tabel Distribusi t. Hal : 257
- Sugiono, Arief. 2009. *Manajemen Keuangan Untuk Praktisi Keuangan*.Grasindo. Jakarta. Hal : 80-81
- Syafi'i Antonio, Muhammad. *Bank Syariah : Dari Teori ke Praktik*. Hal.18. Gema Insani. Agustus 2007
- Timpe, A. Dale. 1992. *Kinerja : Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Elex Media Komputindo. Jakarta. Hal : 35.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah.
- Ulum, Ihyaul. 2009. *Intellectual Capital konsep dan kajian empiris*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Umar, Husein. 2004. *Metode Riset Ilmu Administrasi*. SUN Printing. Jakarta
- Undang-Undang tentang Perbankan Syarian No.21. 2008
- Wayne F, Cascio. 1986. *Managing Human Resource : Productivity, Quality of work life, profits*. Mc.Graw-Hill International Edition.

Karya tulis :

- Bontis, N dkk. 2000. *Intellectual Capital and Business Performance in Malaysian industries*. (Journal of Intellectual Capital Vol. I No. 1, 2000). MCB University Press.
- Bontis, N dkk. 2010. *Intellectual Capital and Business Performance in the Pharmaceutical Sector of Jordan*. (Management Decision Vol.48 No.1, 2010). Emerald group Publishing Limited.
- Bontis, Nick and Alexander Serenko.2007. *The moderating role of human capital management practices on employee capabilities*. Vol.11 No.3. Journal of Knowledge Management.

- Gan, Kin and Zakiah Saleh. 2008. *Intellectual Capital and Corporate Performance of Technology-Intensive Companies: Malaysia Evidence*. Asian Journal of Business and Accounting, 1 (1).
- Kahya. Emin. 2008. *The effects of Job Performance on Effectiveness*. International Journal of Industrial Ergonomics.
- Khani, Amir Hosain Amir. 2011. *The Impact of Intellectual Capital on Performance of Iranian food firms* (Interdisciplinary Journal of Contemporary Research Business Vol.2 No.10). Ulrich
- Murti, Anugraheni Cahyaning. 2010. *Analisis Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Perusahaan* (Skripsi). Semarang: Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Regmi, Anita. 2001. *Changing Structure of Global Food Consumption and Trade*. Acomonic Research Service. USDA
- Stilies, Philip and Somboon Kulviasaechana. *Human capital and performance : A literature review*. Judge Institute of Management, University of Cambridge.
- Wang, Mu Shun. 2011. *Intellectual Capital and Firm Performance*. Annual Conference on Innovation in Business & Management. London. UK
- Yaghoubi, Esmaeil. 2011. *An Analysis of Correlation between Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Emotional Intelligence (EI)*. Departement of Maritime Business & Management, School of Management and Human Sciences Chabahar Maritime University, Chabahar. Iran

Internet :

- Stewart, Thomas. *Intellectual Capital*. Management Library. Hal 914. dalam [http://www.ultimatebusinessresource.com/images/intellectual\\_capital.pdf](http://www.ultimatebusinessresource.com/images/intellectual_capital.pdf) diunduh pada 9 Maret 2012 pada pukul 9.17
- Tobing, Paul. *Intellectual Capital dan Value Perusahaan*. 2009. Dalam <http://onknowledge.wordpress.com/2009/05/15/intellectual-capital-dan-value-perusahaan/> diunduh pada 8 Maret 2012 pukul 18.08

Mangkuprawira, Tb Sjafr. Perbedaan Modal Manusia Dan Modal Sosial. 2009. Dalam <http://ronawajah.wordpress.com/2009/11/29/perbedaan-modal-manusia-dan-modal-sosial/> pada 10 Mei 2012 pukul 19.52

Mangkuprawira, Tb Sjafr. Manajemen Human Capital. 2008. Dalam <http://ronawajah.wordpress.com/2008/03/25/manajemen-human-capital/>

A new Mandate for Human Resources by Dave Ulrich. Dalam <http://www.slideshare.net/Vermaat/dave-ulrich>

Ancok, Djamaludin. Konsep Modal Manusia. 2007. Dalam <http://ancok.staff.ugm.ac.id/h-18/konsep-modal-manusia.html> pada 10 Mei 2012 pukul 19.54

[www.bps.go.id](http://www.bps.go.id)

[www.hakpaten.net](http://www.hakpaten.net)

[www.idx.co.id](http://www.idx.co.id)

[www.inilah.com](http://www.inilah.com)

[www.bi.go.id](http://www.bi.go.id)

[www.valuebasedmanagement.net/methods\\_skandianavigator.html](http://www.valuebasedmanagement.net/methods_skandianavigator.html)

[www.flashcardmachine.com/mgmt-300-chapt2.html](http://www.flashcardmachine.com/mgmt-300-chapt2.html)

Pengelolaan Modal Manusia Bank Muamalat. Media Muamalat. Edisi 3. Maret 2012.

Perbankan Syariah Indonesia Urutan Keempat di Dunia. 2011. [Republika.co.id](http://Republika.co.id). dalam [http://www.muamalatbank.com/home/news/industri\\_syariah/1702](http://www.muamalatbank.com/home/news/industri_syariah/1702) pada 14 Juni 2012

Pemimpin Kunci Keberhasilan Pelaksanaan Nilai Perusahaan. 2012. [Republika.co.id](http://Republika.co.id). dalam [http://www.muamalatbank.com/home/news/industri\\_syariah/1971](http://www.muamalatbank.com/home/news/industri_syariah/1971) pada 14 Juni 2012

**KUESIONER**

Assalamualaikum wr. wb. Perkenalkan, saya Rianda Putisari mahasiswa jurusan Administrasi Niaga Universitas Indonesia. Pada kesempatan ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjadi responden dengan mengisi kuesioner penelitian Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Karyawan. Jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i akan sangat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat menjadi masukan bagi perusahaan. Kuesioner ini hanya bertujuan sebagai pengumpulan data, bersifat rahasia, aman dan hanya untuk kepentingan penelitian akademis.

Terdapat beberapa pernyataan mengenai pengaruh modal manusia terhadap kinerja karyawan. Mohon jawab beberapa pernyataan berikut dengan aktual sesuai situasi saat ini dan tidak pada perkiraan. **Lingkari jawaban yang sesuai.**

[1 = Sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = kurang setuju, 4 = setuju, 5 = sangat setuju]

Berdasarkan apa yang anda rasakan mengenai pernyataan.

**A. Human Capital**

## Learning and education

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Kompetensi karyawan sesuai dengan persyaratan pekerjaan dan tanggung jawab	1	2	3	4	5
2	Hasil pekerjaan secara teamwork lebih efektif daripada hasil kerja individu	1	2	3	4	5
3	Karyawan menjalani program pelatihan yang berkesinambungan	1	2	3	4	5
4	Karyawan terus belajar dari orang lain (kolega dan orang luar)	1	2	3	4	5
5	Pendidikan untuk tingkat jabatan karyawan sudah sesuai dibandingkan dengan perusahaan lain	1	2	3	4	5
6	Perusahaan memberikan kesempatan memperbaharui dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.	1	2	3	4	5



#### Experience and expertise

1	Karyawan terampil dalam bidang pekerjaannya	1	2	3	4	5
2	Karyawan selalu bekerja tepat waktu	1	2	3	4	5
3	Karyawan ahli dalam bidangnya masing-masing	1	2	3	4	5
4	Pengalaman dan keahlian karyawan, membuat perusahaan ini berbeda dengan perusahaan lain	1	2	3	4	5
5	Pergantian karyawan pada perusahaan sangat rendah	1	2	3	4	5
6	Karyawan bekerja dengan efisien	1	2	3	4	5
7	Antar karyawan bekerja dengan profesional	1	2	3	4	5

#### Innovation and creation

1	Karyawan kreatif dan cerdas dibandingkan perusahaan lain (industri yang sama)	1	2	3	4	5
2	Karyawan antusias untuk menyuarkan pendapat dalam diskusi kelompok	1	2	3	4	5
3	Karyawan sering memberikan ide-ide baru	1	2	3	4	5
4	Karyawan terus didorong memberikan ide dan pengetahuan dengan rekan kerja	1	2	3	4	5
5	Karyawan merasa puas dengan kebijakan inovasi dan program perusahaan	1	2	3	4	5
6	Karyawan sangat termotivasi dan berkomitmen untuk berbagi ide kepada perusahaan sebagaimana mestinya	1	2	3	4	5

## B. Job Performance

### Task Performance

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pekerjaan yang diserahkan kepada karyawan telah sesuai dengan kompetensi yang dimiliki	1	2	3	4	5
2	Karyawan mampu menyelesaikan masalah pekerjaan karyawan sendiri	1	2	3	4	5
3	Karyawan terbiasa menggunakan peralatan & perlengkapan kerja karyawan	1	2	3	4	5
4	Karyawan tidak pernah membuka file pekerjaan diluar tempat kerja karyawan	1	2	3	4	5
5	Karyawan berkonsentrasi pada tugas-tugas karyawan	1	2	3	4	5
6	Karyawan bekerja sesuai prosedur keamanan perusahaan	1	2	3	4	5
7	Karyawan mampu mengatasi hambatan dalam menyelesaikan tugas	1	2	3	4	5

### Interpersonal citizenship

1	Karyawan terbiasa membantu masalah pribadi rekan kerja	1	2	3	4	5
2	Karyawan bekerja sama dengan rekan untuk menyelesaikan masalah	1	2	3	4	5
3	Karyawan sering terlibat dalam kegiatan pertemuan dan kelompok	1	2	3	4	5

### Organizasional citizenship

1	Karyawan selalu berlaku hormat kepada atasan	1	2	3	4	5
2	Karyawan bekerja dengan sistematis	1	2	3	4	5
3	Karyawan mengikuti peraturan dan prosedur perusahaan	1	2	3	4	5

	dengan baik					
4	Karyawan senang berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan	1	2	3	4	5
5	Karyawan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya	1	2	3	4	5

#### Job Dedicating

1	Karyawan memperhatikan setiap detail penting pada pekerjaannya	1	2	3	4	5
2	Karyawan mempunyai cara tersendiri dalam memecahkan masalah pekerjaannya	1	2	3	4	5
3	Karyawan senang terlibat dalam kegiatan pengembangan diri	1	2	3	4	5
4	Karyawan membuat perencanaan dan mengorganisir pekerjaannya	1	2	3	4	5

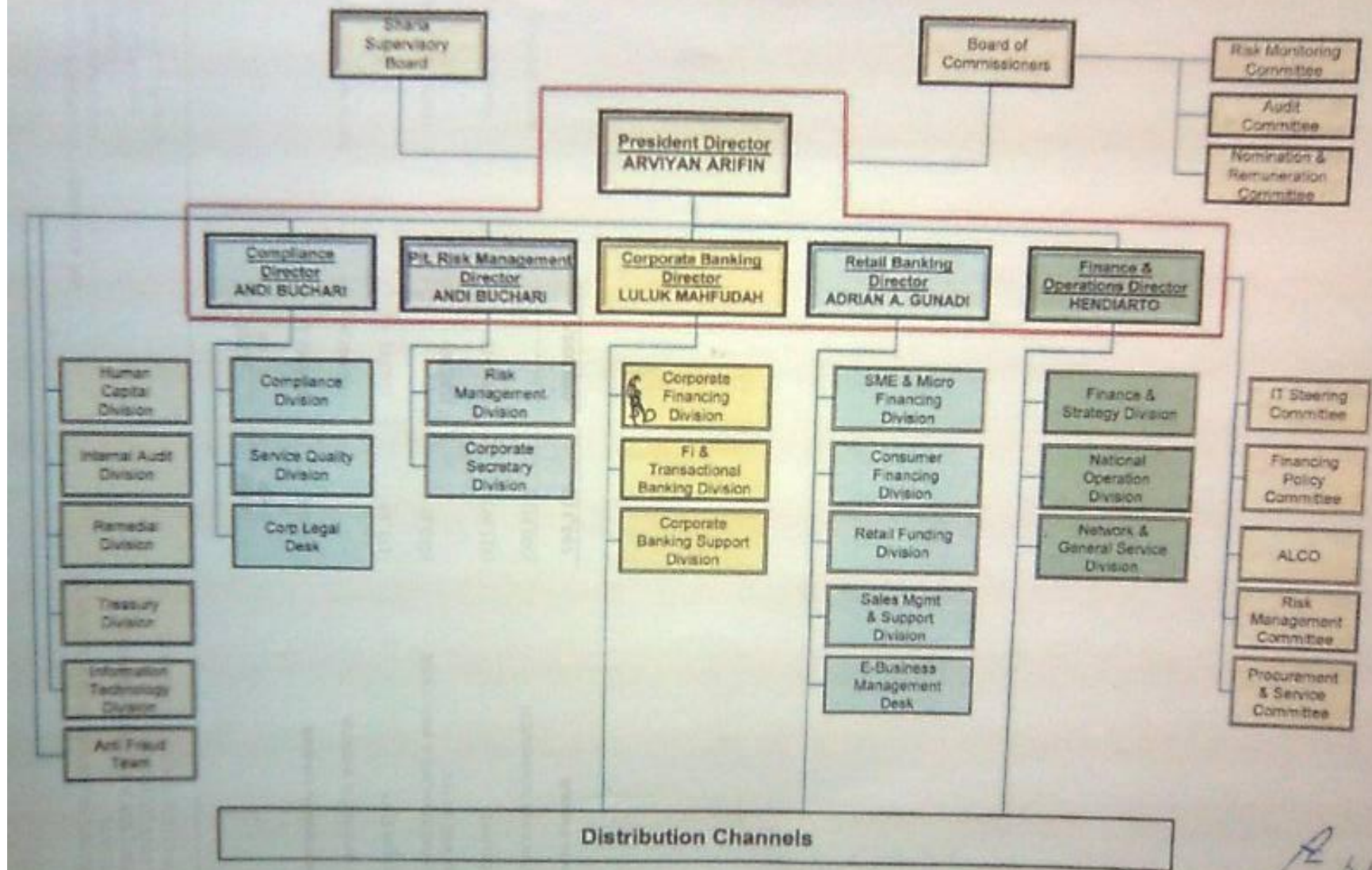
**Silahkan melengkapi bagian ini :**

Usia :.....  
 Jenis Kelamin:.....  
 Lama bekerja:.....  
 Nama Perusahaan:.....  
 Divisi/departemen:.....  
 Jabatan:.....  
 Jumlah staff:.....

**\*Mohon periksa kembali jawaban anda sebelum kuesioner dikembalikan**

Terimakasih atas kesempatan dan kesedian Bpk/Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuesioner ini  
 Wassalamualaikum  
 wr.wb.

# ORGANIZATIONAL STRUCTURE OF PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk.



Lampiran 2

df	to 90	to 95	to 975	to 99	to 995	to 999	to 9995
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,310	636,620
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,326	31,598
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,213	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,037
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,767
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
120	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617	3,160	3,373
∞	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576	3,090	3,291

---

**Memorandum Internal**


---

Nomor : 589 /Memo/MI/VI/2012  
 Kepada Yth : Bpk. Setiabudi (Corporate Financing Division Head)  
                   Bpk. Delyuzar Syamsi (Network & General Service Division Head)  
                   Bpk. Gatot Sarosa (Human Capital Division Head)  
 Dari : Muamalat Institute  
 Perihal : Permohonan Ijin Penyebaran Kuesioner  
 Lampiran : Empat lembar  
 Tanggal : 19 Juni 2012 M / 29 Rajab 1433 H

---

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarrakatuh.*

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat & hidayah-Nya kepada kita semua dalam menjalankan aktifitas sehari-hari. Amin.

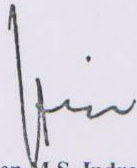
Sehubungan dengan penyusunan skripsi dengan data mahasiswa sebagai berikut :

Nama : Rianda Pustisari  
 Asal Kampus : Universitas Indonesia  
 Program/Jurusan : S1/Ilmu Administrasi Negara  
 Judul Skripsi : Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk

Kami mohon kesediaan Bapak mengizinkan mahasiswa tersebut memberikan kuesioner (sebagaimana terlampir) untuk diisi oleh Kru Officer pada divisi yang Bapak pimpin. Apabila ada hal-hal yang ingin diketahui lebih lanjut, dapat menghubungi Sdri. Diyanti di nomor 021-5326744 ext 258.

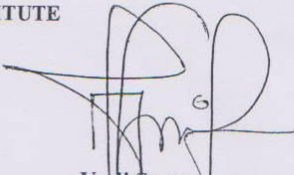
Demikianlah surat ini kami buat untuk diketahui bersama. Atas bantuan dan kerjasama Bapak kami sampaikan terima kasih.

*Wassalaamu'alaikum warahmatullaahi wabarokaatuh*



**Ettien M.S. Indrasyah**  
 Executive Director

MUAMALAT INSTITUTE



**Yudi Susworo**  
 General Manager