

# Pengaruh *Human Capital* terhadap *Corporate Performance* (Studi Kasus: Departemen Statistik BANK INDONESIA)

Arfan Tri Putra<sup>1</sup>, Putiri B.Katili<sup>2</sup>, Shanti K.Anggraeni<sup>3</sup>

<sup>1, 2, 3</sup>Jurusan Teknik Industri Universitas Sultan Ageng Tirtayasa  
arfantriputra@gmail.com<sup>1</sup>, nori\_satrio@yahoo.com<sup>2</sup>, s.kirana@yahoo.com<sup>3</sup>

## ABSTRAK

Sebagai sebuah perusahaan atau *corporate*, perbankan tidak seperti pabrik atau perusahaan lainnya yang memiliki banyak asset, sementara perbankan yang bergerak di bidang jasa hanya memiliki beberapa asset dan salah satunya adalah sumber daya manusia, sumber daya manusia dalam perbankan memiliki peranan yang sangat penting apalagi pada Bank Sentral seperti BI asset sumber daya manusia bisa menjadi sebuah asset yang memegang peranan penting, demi menjalankan tugas sebagai Bank Indonesia dan mempengaruhi sukses atau tidaknya visi dan misi dari Bank Indonesia, oleh karena itu sumber daya manusia menjadi sebuah asset yang tak ternilai, salah satu unsur penting dalam pembicaraan sumber daya manusia sekarang adalah tentang *intellectual capital*. *Intellectual capital* ada dua hal, salah satunya adalah *human capital*. *Human capital* adalah pegawai yang berkompotensi, bernilai, sikap positif, motivasi tinggi, dan jujur. Maka dari itu dibutuhkan analisa mengenai pengaruh antara *human capital* ini terhadap *corporate performance*. Adapun penelitian ini menggunakan software metode SEM. Hasil yang didapat semua menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan selain dari pengaruh antara *workgroup effectiveness* terhadap *corporate performance* yang menghasilkan *variance negative*. Setelah dilakukan modifikasi syntax, maka didapatkan kesimpulan bahwa *workgroup effectiveness* memiliki pengaruh yang paling kuat jika dibandingkan dengan variabel lainnya dengan nilai muatan faktor standar sebesar 0,21 dan *individual capability* sebagai variabel dengan pengaruh yang paling lemah terhadap *corporate performance* ditunjukkan dengan nilai muatan faktor standar sebesar 0,10.

Kata Kunci : *Structural Equation Modelling, Human Capital, Corporate Performance, LISREL*

## PENDAHULUAN

Perbankan Indonesia dalam menjalankan fungsinya berasaskan demokrasi ekonomi dan menggunakan prinsip kehati-hatian. Fungsi utama perbankan Indonesia adalah sebagai penghimpun dan penyalur dana masyarakat serta bertujuan untuk menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan pemerataan pembangunan dan hasil-hasilnya, pertumbuhan ekonomi dan stabilitas nasional, kearah peningkatan taraf hidup rakyat banyak. Perbankan memiliki kedudukan yang strategis, yakni sebagai penunjang kelancaran sistem pembayaran, pelaksanaan kebijakan moneter dan pencapaian stabilitas sistem keuangan, sehingga diperlukan perbankan yang sehat, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan

Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangkameningkatkan taraf hidup orang banyak, Bank Indonesia (BI) merupakan lembaga negara yang independen dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya, bebas dari campur tangan pemerintah dan atau pihak lain, kecuali untuk hal-hal lain yang secara tugas diatur dalam Undang-Undang tentang BI dengan visi dan misi menjadi lembaga Bank Sentral yang dapat dipercaya (kredibel) secara nasional maupun

internasional melalui penguatan nilai-nilai strategis yang dimiliki serta pencapaian inflasi yang rendah dan stabil demi mencapai dan memelihara kestabilan nilai rupiah melalui pemeliharaan kestabilan moneter dan pengembangan stabilitas system keuangan untuk pembangunan nasional jangka panjang yang berkesinambungan.

Sebagai sebuah perusahaan atau *corporate*, perbankan tidak seperti pabrik atau perusahaan lainnya yang memiliki banyak asset, sementara perbankan yang bergerak di bidang jasa hanya memiliki beberapa asset dan salah satunya adalah sumber daya manusia, sumber daya manusia dalam perbankan memiliki peranan yang sangat penting apalagi pada Bank Sentral seperti BI asset sumber daya manusia bisa menjadi sebuah asset yang memegang peranan penting, demi menjalankan tugas sebagai Bank Indonesia dan mempengaruhi sukses atau tidaknya visi dan misi dari Bank Indonesia, oleh karena itu sumber daya manusia menjadi sebuah asset yang tak ternilai, salah satu unsur penting dalam pembicaraan sumber daya manusia sekarang adalah tentang *intellectual capital*. *Intellectual capital* ada dua hal, salah satunya adalah *human capital*. *Human capital* adalah pegawai yang berkompotensi, bernilai, sikap positif, motivasi tinggi, dan jujur.

Menurut Mayo (2000) mengukur kinerja perusahaan dari perspektif keuangan sangatlah akurat akan tetapi banyak orang yang lupa bahwa yang mampu menggerakkan keuangan tersebut adalah sumber daya

manusia (*human capital*) dengan segala pengetahuan, ide, dan inovasi yang dimilikinya. Selain itu, *human capital* juga merupakan inti dari suatu perusahaan. Perusahaan terdiri dari individu-individu yang bekerja sama satu sama lain demi terwujudnya tujuan tertentu dari perusahaan. Organisasi tidak akan berjalan apabila tidak ada individu di dalamnya yang menggerakkan. Meskipun sumber daya manusia atau *human capital* memiliki peran vital dalam sebuah organisasi atau perusahaan akan tetapi masih banyak perusahaan atau organisasi yang masih belum menyadari peran penting dari setiap individu yang berada dalam sebuah organisasi atau pun perusahaan. Para pemimpin perusahaan tidak melihat perusahaan yang dipimpinnya sebagai sebuah unit yang berisikan pengetahuan dan keterampilan yang unik serta mampu membuat perusahaan bertahan dari persaingan global yang semakin hari menuntut perusahaan melakukan inovasi. Menurut Mayo (2000) sumber daya manusia atau *human capital* memiliki lima komponen yaitu *individual capability*, *individual motivation*, *leadership*, *the organizational climate*, dan *workgroup effectiveness*. Masing-masing komponen memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan *human capital* perusahaan.

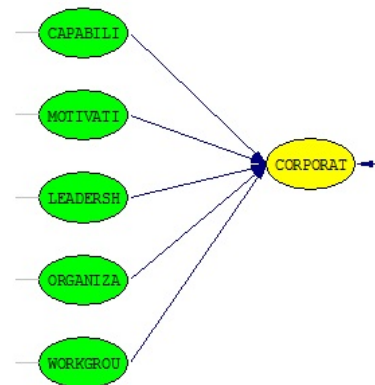
## METODE PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dari hasil pengisian kuesioner terhadap pegawai yang ada di divisi statistik data sekunder grup statistik domestik. Kuesioner tersebut berisi item-item pertanyaan yang berkaitan dengan variabel-variabel laten dalam penelitian ini, yaitu *individual capability*, *individual motivation*, *leadership*, *the organizational climate*, *workgroup effectiveness*, dan *corporate performance*.

Penelitian ini menggunakan 137 kuesioner yang menjadi bahan dalam mengolah data. Berikut merupakan langkah-langkah penelitian ini.

### 1. Spesifikasi model

Penelitian ini menggunakan SEM untuk menganalisis pengaruh *human capital* seperti *individual capability*, *individual motivation*, *leadership*, *the organizational climate*, *workgroup effectiveness* yang dapat menciptakan *corporate performance*. Model yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari lima variabel laten eksogen (bebas) dan satu variabel laten endogen (terikat). Peubah laten dalam model SEM digambarkan dalam bentuk elips sedangkan peubah manifes digambarkan dalam bentuk kotak. Model SEM yang dibentuk adalah model *hybrid (full SEM model)* atau model gabungan antara model pengukuran dengan model struktural. Model ini menggambarkan seberapa kuat pengaruh antara variabel indikator dalam mengukur variabel latennya. Model *hybrid* yang telah dibuat terbentuk dalam sebuah diagram lintasan model (*diagram path*) sehingga pengaruh antar variabel pada model dapat lebih mudah dipahami.



Gambar 1. Model Pengaruh Awal

### 2. Identifikasi model

Masalah identifikasi adalah ketidakmampuan model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang baik. Masalah identifikasi ditandai dengan munculnya *standart error* untuk satu atau beberapa koefisien yang sangat besar, program tidak mampu menghasilkan matrik informasi yang seharusnya disajikan, munculnya *variance error* negatif, maupun munculnya korelasi yang sangat tinggi antar koefisien estimasi yang diperoleh (misalnya  $> 0,9$ ) (Agusty, 2002).

Ada 3 kemungkinan yang dapat terjadi terhadap model SEM yaitu :

- Model *unidentified* =  $t \geq s/2$
- Model *just identified* =  $t = s/2$
- Model *overidentified* =  $t \leq s/2$

### 3. Estimasi model

Penelitian ini menggunakan matrik kovarian yang umumnya lebih banyak digunakan dalam penelitian mengenai pengaruh, sebab *standart error* yang dilaporkan dari berbagai penelitian umumnya menunjukkan angka yang kurang akurat bila matrik korelasi digunakan sebagai input. Hal tersebut juga disarankan oleh Hair et al (1998), sebab varian/kovarian lebih memenuhi asumsi-asumsi metodologi dan merupakan bentuk data yang lebih sesuai untuk memvalidasi pengaruh-pengaruh kausalitas. Teknik estimasi yang digunakan pada penelitian ini adalah *maximum likelihood estimation method* yang terdapat dalam *software* program LISREL versi 8.7. Teknik estimasi ini memenuhi kriteria yang dituntut adapun sampel yang digunakan antara 100 sampai dengan 200 seperti yang dikemukakan oleh Hair et al (1998) dan asumsi *normality* terpenuhi.

### 4. Uji kecocokan

Uji kecocokan pada penelitian ini digunakan untuk memeriksa tingkat kecocokan antara data baik dengan model, validitas dan reliabilitas model pengukuran, dan signifikansi koefisien-koefisien dari model struktural. Menurut Hair et.al. (1998) evaluasi terhadap tingkat kecocokan data dengan model dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu:

- Kecocokan keseluruhan model (*overall model fit*)
- Kecocokan model pengukuran (*measurement model fit*)
- Kecocokan model struktural (*structural model fit*)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

*Structural Equation Model* (SEM) merupakan suatu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel laten dengan variabel teramati sebagai indikatornya, pengaruh antar variabel laten, serta kesalahan pengukuran. SEM memiliki kemampuan untuk mengestimasi pengaruh antar variabel yang bersifat *multiple relationship*. Pengaruh variabel dalam model struktural (pengaruh antara variabel laten dependen dan independen). SEM juga mampu menggambarkan pola pengaruh antara konstruk laten (*unobserved*) dan variabel manifes (variabel indikator). Analisis SEM dilakukan karena dapat menerjemahkan pengaruh variabel-variabel sosial yang umumnya bersifat tidak dapat diukur secara langsung (laten).

### 1. Spesifikasi Model

Penelitian ini menggunakan SEM untuk menganalisis pengaruh *human capital* seperti *individual capability*, *individual motivation*, *leadership*, *the organizational climate*, *workgroup effectiveness* yang dapat menciptakan *corporate performance*. Model yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari lima variabel laten eksogen (bebas) dan satu variabel laten endogen (terikat).

### 2. Identifikasi Model

Model yang telah disusun kemudian dilakukan identifikasi model untuk menentukan apakah model tersebut dapat diduga. Suatu model dapat diduga apabila besarnya derajat bebas model lebih dari satu atau sama dengan nol. Dalam penelitian ini, hasil uji *degree of freedom* model semuanya bernilai positif. Derajat bebas yang bernilai positif menunjukkan model tergolong ke dalam kategori *over-identified model*. Hal ini berarti model yang dibangun telah sesuai karena *degree of freedom* model memiliki jumlah parameter yang diestimasi lebih kecil dari jumlah data yang diketahui (Wijayanto 2008).

### 3. Estimasi Model

Tahap estimasi dilakukan untuk memperoleh nilai atau muatan faktor yang terdapat dalam model. Metode estimasi yang digunakan yaitu *maximum likelihood*. Hasil SEM yang telah diestimasi dalam hasil estimasi berupa *standardized solution* berupa diagram lintas hasil pengolahan menggunakan program LISREL 8.7 untuk mengetahui tingkat keeratan pengaruh antar variabel yang terdapat dalam model. Melalui model pengukuran dapat diketahui nilai muatan faktor yang merefleksikan seberapa kuat variabel indikator mengukur setiap variabel laten endogen dan eksogen.

### 4. Uji Kecocokan

Model yang telah diestimasi harus diuji kecocokan atau tingkat kebaikannya sebelum model tersebut benar-

benar diterima sebagai gambaran yang sebenarnya dari variabel laten yang diuji. Terdapat beberapa ukuran kecocokan yang dapat digunakan untuk menunjukkan bahwa model secara keseluruhan sudah baik. Model diagram lintas pada penelitian ini memiliki ukuran kebaikan model (*goodness of fit*) yang cukup baik untuk menjelaskan data. Nilai hasil uji *degree of freedom* model telah sesuai dengan model fit dimana derajat bebas bernilai positif.

Tabel 1. Uji Kecocokan Variabel Laten

<i>Individual Capability</i>				
No	Kriteria	Cut off value	Hasil uji	Keterangan
1	P-value	≥ 0.05	0,052	good fit
2	DF	0	18	good fit
3	RMSEA	≤ 0.08	0,066	good fit
4	NFI	≥ 0.90	0,99	good fit
5	GFI	≥ 0.90	0,96	good fit
6	AGFI	≥ 0.90	0,89	marginal fit
<i>Individual Motivation</i>				
No	Kriteria	Cut off value	Hasil uji	Keterangan
1	P-value	≥ 0.05	0,08	good fit
2	DF	0	21	good fit
3	RMSEA	≤ 0.08	0,058	good fit
4	NFI	≥ 0.90	0,98	good fit
5	GFI	≥ 0.90	0,95	good fit
6	AGFI	≥ 0.90	0,90	good fit
<i>Leadership</i>				
No	Kriteria	Cut off value	Hasil uji	Keterangan
1	P-value	≥ 0.05	0,82	good fit
2	DF	0	2	good fit
3	RMSEA	≤ 0.08	0,00	good fit
4	NFI	≥ 0.90	1,0	good fit
5	GFI	≥ 0.90	1,0	good fit
6	AGFI	≥ 0.90	0,99	good fit
<i>The Organizational Climate</i>				
No	Kriteria	Cut off value	Hasil uji	Keterangan
1	P-value	≥ 0.05	1,0	good fit
2	DF	0	0,0	good fit
3	RMSEA	≤ 0.08	0,0	good fit
4	NFI	≥ 0.90	1,0	good fit
5	GFI	≥ 0.90	1,0	good fit
6	AGFI	≥ 0.90	1,0	good fit
<i>Workgroup Effectiveness</i>				
No	Kriteria	Cut off value	Hasil uji	Keterangan
1	P-value	≥ 0.05	0,06	good fit
2	DF	0	1	good fit
3	RMSEA	≤ 0.08	0,137	bad fit
4	NFI	≥ 0.90	0,99	good fit
5	GFI	≥ 0.90	0,99	good fit
6	AGFI	≥ 0.90	0,87	bad fit
<i>Corporate Performance</i>				
No	Kriteria	Cut off value	Hasil uji	Keterangan
1	P-value	≥ 0.05	0,1	good fit
2	DF	0	10	good fit
3	RMSEA	≤ 0.08	0,06	good fit
4	NFI	≥ 0.90	0,98	good fit
5	GFI	≥ 0.90	0,97	good fit
6	AGFI	≥ 0.90	0,90	good fit

Dan berikut merupakan tabel kecocokan dari model *full SEM*.

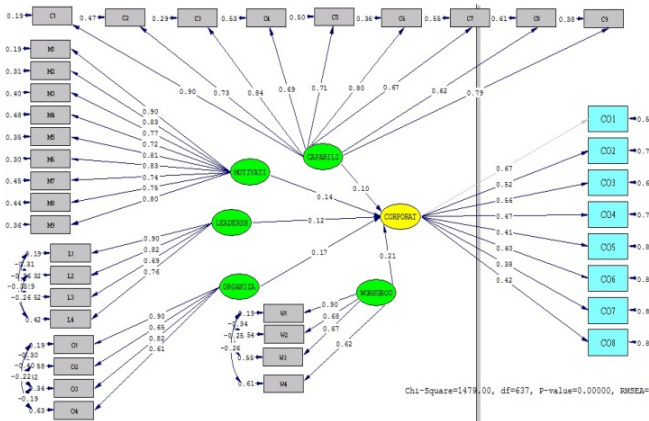
**Tabel 2. Uji Kecocokan Full SEM**

No	Kriteria	Cut off value	Hasil uji	Keterangan
1	P-value	$\geq 0.05$	0,0	bad fit
2	DF	0	637	good fit
3	RMSEA	$\leq 0.08$	0,099	good fit
4	NFI	$\geq 0.90$	0,87	good fit
5	GFI	$\geq 0.90$	0,74	good fit
6	AGFI	$\geq 0.90$	0,70	good fit

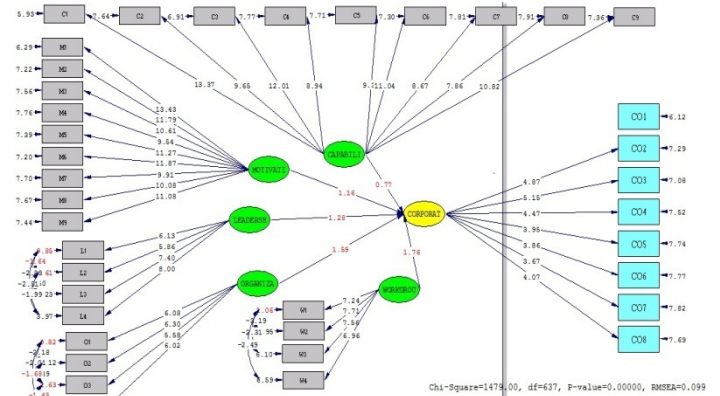
Setelah dilakukan uji kecocokan seperti diatas, maka dilanjutkan dengan analisis kelayakan terhadap *output t-values*. Dan terlihat dari hasil *output* pada bab pengolahan data bahwa tidak terdapat nilai yang memiliki jalur merah pada tiap *loading factor* maka tahap selanjutnya dapat dilakukan. Yang artinya semua indikator yang diuji memiliki pengaruh nyata atau signifikan. Karena jika terdapat jalur merah pada *path diagram* yang berarti nilai T hitung < T tabel dengan ( $\alpha$ ) 0,05 (T tabel=1,96), maka suatu variabel tidak berpengaruh nyata atau signifikan terhadap variabel lainnya.

### 5. Pengaruh Antar Variabel *Structural Equation Modelling*

Pengaruh antara variabel yang diinterpretasikan untuk menggambarkan keeratan pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya ditunjukkan oleh nilai-nilai muatan faktor pada hasil estimasi model. Tingkat keeratan pengaruh antar variabel yang terdapat dalam model dapat dilihat pada hasil SEM dalam hasil estimasi berupa *standardized solution* pada gambar dibawah. Semakin besar nilai muatan faktor maka semakin kuat pengaruh antar kedua variabel. Selain melihat keeratan pengaruh antar variabel, uji-T pada diagram lintas mempermudah menginterpretasikan pengaruh antar variabel.



**Gambar 2. Diagram Lintasan Model Full SEM Estimasi Standardized Solution**



**Gambar 3. Diagram Lintasan Model Full SEM Berdasarkan Nilai T**

Pada gambar 4 diatas merupakan diagram lintas yang telah dianalisis dengan SEM berdasarkan estimasi *standardized solution*. Berdasarkan Gambar tersebut dapat diartikan bahwa dari enam variabel laten yang ada, terdapat satu pengaruh yang dihilangkan dari konsep awal. Yaitu pengaruh antara variabel laten *human capital* terhadap *structural capital*. Setelah dilakukan modifikasi pada model tersebut, model *full SEM* ini menghasilkan nilai muatan faktor antar pengaruh variabel laten yang berpengaruh. Diantara pengaruh antar variabel yang lain, pengaruh antara variabel *workgroup effectiveness* terhadap *corporate performance* merupakan pengaruh yang paling kuat dengan dibuktikan nilai muatan faktor sebesar 0,21. Sedangkan pengaruh antara *individual capability* terhadap *structural capital* memiliki nilai muatan faktor terkecil yaitu 0,10 yang artinya pengaruh ini kurang kuat untuk berpengaruh terhadap *corporate performance* diantara pengaruh-pengaruh variabel laten lainnya.

Gambar 5 merupakan diagram lintas yang telah dianalisis dengan SEM berdasarkan nilai t-hitung. Berdasarkan gambar tersebut dapat diartikan bahwa dari pengaruh antar variabel laten yang ada, hanya pengaruh antar variabel *workgroup effectiveness* terhadap *corporate performance* yang memiliki pengaruh paling nyata. Dan pengaruh antara variabel *individual capability* terhadap *corporate performance* memiliki pengaruh paling kecil karena kemampuan di dalam divisi ini tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara menyeluruh. Selain pengaruh antar variabel yang dijelaskan diatas, pengaruh variabel laten yang lain juga memiliki pengaruh yang signifikan.

Besarnya nilai muatan faktor menunjukkan besarnya pengaruh dari setiap variabel indikator terhadap variabel latennya. Muatan faktor yang digunakan diinterpretasikan untuk menggambarkan keeratan pengaruh antar suatu variabel dengan variabel lainnya yang terdapat dalam model. Selain melihat keeratan pengaruh antar variabel, nilai T pada *path diagram*

mempermudah menginterpretasikan pengaruh antar variabel. Jika nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  dengan  $(\alpha) 0,05$  ( $T_{tabel} = 1,96$ ), maka suatu variabel berpengaruh secara nyata atau signifikan terhadap variabel lainnya.

Adapun batasan untuk model pengukuran ini dilakukan dengan melihat apakah nilai T muatan faktornya (*factor loading*) lebih besar dari nilai kritis ( $\geq 1,96$  atau  $\geq 2$ ) dan muatan faktornya standarnya (*standardized factor loadings*)  $\geq 0,70$  (Rigdon dan Ferguson, 1991) atau  $\geq 0,50$  (Igarria et al., 1997). Untuk nilai T menunjukkan korelasi dari indikator tersebut ke variabel latennya. Jika nilai T negatif, hal itu menunjukkan jika terdapat peningkatan pada indikator maka akan terjadi penurunan pada variabel latennya. Dan begitu sebaliknya. Sedangkan jika nilai T positif artinya jika terjadi peningkatan pada indikator maka akan terjadi peningkatan pula di variabel latennya. Dan begitu pula jika terjadi penurunan maka akan terjadi penurunan juga pada variabel latennya. Berikut merupakan gambar rangkuman dari nilai T dan muatan faktor standar.

**Tabel 3. Rangkuman Nilai SLF dan Nilai T**

Variabel Laten	Variabel Teramati	SLF	Nilai T	Kesimpulan Validitas
IC	C1	0,90	13,37	Baik
	C2	0,73	9,65	Baik
	C3	0,84	12,01	Baik
	C4	0,69	8,94	Baik
	C5	0,71	9,3	Baik
	C6	0,80	11,04	Baik
	C7	0,67	8,67	Baik
	C8	0,62	7,86	Baik
	C9	0,79	10,82	Baik
IM	M1	0,90	13,43	Baik
	M2	0,83	11,79	Baik
	M3	0,77	10,61	Baik
	M4	0,72	9,54	Baik
	M5	0,81	11,27	Baik
	M6	0,83	11,87	Baik
	M7	0,74	9,91	Baik
	M8	0,75	10,08	Baik
	M9	0,80	11,08	Baik
L	L1	0,90	6,13	Baik
	L2	0,82	5,86	Baik
	L3	0,69	7,40	Baik
	L4	0,76	8,00	Baik
OC	O1	0,90	6,08	Baik
	O2	0,65	6,30	Baik
	O3	0,82	5,58	Baik
	O4	0,61	6,02	Baik
WE	W1	0,90	7,24	Baik
	W2	0,68	7,71	Baik
	W3	0,67	7,56	Baik
	W4	0,62	6,96	Baik
CP	CO1	0,67	4,87	Baik
	CO2	0,52	4,87	Baik
	CO3	0,56	5,15	Baik
	CO4	0,47	4,47	Baik
	CO5	0,41	3,95	Baik
	CO6	0,40	3,86	Baik
	CO7	0,38	3,67	Baik
	CO8	0,42	4,07	Baik

Dari table 3 diatas, dapat diketahui bahwa nilai SLF (*Standardized Loading Factor*) untuk semua variabel berada pada nilai diatas 0,50 kecuali untuk indikator CO4, CO5, CO6, CO7, dan CO8 dari variabel *corporate performance* memiliki nilai SLF dibawah 0,50. Menurut Igarria et al, selain kedua pilihan batas kritikal yaitu  $\geq 0,70$  dan  $\geq 0,50$  ada tambahan batasan lagi yaitu  $\geq 0,30$  maka variabel yang terkait masih bisa dipertimbangkan untuk tidak dihapus. Nilai muatan faktor standar ini menunjukkan pengaruh keeratan indikator atau variabel teramati dalam mengukur variabel latennya sebagaimana yang terlihat pada model pengukuran. Jika nilai muatan faktor semakin besar maka artinya besar juga pengaruh dari indikator tersebut terhadap variabel laten dalam membentuk *corporate performance*.

Pada variabel pertama terdapat 9 indikator yang mencerminkan kondisi *individual capability*. Sembilan indikator tersebut rinciannya dapat dilihat pada tabel 5.1 diatas. Berdasarkan tabel 5.1 dapat diketahui bahwa pada variabel *individual capability* muatan faktor dimasing-masing indikatornya sangat bervariasi. Tiga muatan faktor tertinggi ada pada indikator C1, C3, dan C6. Dengan masing-masing nilai muatan faktor standarnya sebesar 0,90; 0,84; 0,80. Yang artinya bahwa ketiga indikator inilah yang paling memiliki pengaruh didalam variabel *individual capability*. Dan jika dilihat dari nilai T, ketiga indikator ini juga memiliki nilai positif yang besar. Adapun ini menunjukkan bahwa ketiga indikator ini berkorelasi positif terhadap variabel *individual capability*, artinya setiap adanya peningkatan dari ketiga indikator-indikator maka akan ada peningkatan juga divariabel *individual capability* ini.

Adapun C1 yaitu para pegawai memahami profesinya. Para pegawai memahami profesinya disini dimaksudkan, pegawai memahami dan mengetahui apa yang sudah menjadi pekerjaannya, disini perusahaan memiliki peran penting untuk menyampaikan apa yang harus dikerjakan oleh pegawai dan memahami betul bagaimana SOP (*standard operational procedure*) yang ada di dalam perusahaan ini karenanya pendekatan yang dilakukan perusahaan terhadap pegawai atau karyawannya menjadi suatu hal yang fundamental demi tercapainya pemahaman profesi oleh pegawainya itu sendiri dengan waktu yang lebih cepat akan lebih baik bagi perusahaan menjalankan roda usahanya kembali, tidak sedikit perusahaan yang sekarang ini memiliki system memberikan pelatihan terhadap pegawai barunya selama beberapa bulan sebelum diberikan tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan hal ini bertujuan positif agar pegawai baru mengerti, paham, dan menguasai apa yang nantinya menjadi tanggung jawab mereka serta melatih *soft skill* pegawai baru dalam pekerjaannya nanti.

Variabel *individual motivation* ini memiliki 9 indikator. Diantara kesembilan indikator tersebut, indikator M1 merupakan indikator dengan nilai muatan faktor

tertinggi sebesar 0,90. Indikator ini berisi mengenai tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Jika dilihat dari nilai T, indikator ini memiliki korelasi yang positif dengan variabel *individual motivation*. Yang artinya semakin adanya peningkatan indikator ini yang berarti semakin besar tanggung jawab yang diberikan mengenai pekerjaan maka akan semakin tinggi juga nilai *individual motivation* yang ada di perusahaan ini.

Hal yang paling tinggi atau paling berpengaruh dalam variabel motivasi ini adalah tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan, maksudnya adalah semakin banyak tanggung jawab yang diberikan kepada seorang pekerja maka semakin bermotivasi juga pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar karena untuk masalah tanggung jawab pada perusahaan ini akan berhubungan langsung dengan pendapatan yang diterima karena semakin besar tanggung jawab yang diemban oleh pekerja maka semakin besar pula pendapatan yang akan diterima oleh seorang pekerja hal ini menjadi wajar karena pendapatan atau bonus yang diberikan untuk setiap tanggung jawab menjadi sebuah alasan yang kuat demi pelaksanaan tanggung jawab yang baik, benar dan sesuai dengan ekspektasi perusahaan.

Variabel *leadership* ini memiliki 4 indikator. Dari 4 indikator ini, indikator L1 (hubungan antara pimpinan dengan arahan yang diberikan) merupakan indikator dengan nilai muatan faktor standar tertinggi yaitu 0,90. Dan dengan nilai T yang besar dan positif menunjukkan bahwa semakin pimpinan memberikan arahan dengan baik dan benar akan semakin perusahaan tersebut memiliki nilai yang tinggi untuk *leadership*-nya, maksud dari hubungan pimpinan dengan arahan yang diberikan adalah adanya hubungan kerja ataupun secara struktur organisasi memang pimpinan itu memiliki hubungan dari arahan yang diberikan karena arahan yang diberikan oleh seorang pimpinan kepada pegawainya harus memiliki hubungan entah dari segi struktur organisasi maupun tanggung jawab yang diemban oleh pemimpin tersebut agar tidak terjadi *miss* komunikasi antara bawahan dengan atasan demi terlaksananya arahan yang diberikan atasan sesuai dengan harapan.

Variabel *the organizational climate* ini memiliki 4 indikator. Dari 4 indikator ini, indikator O1 (organisasi menghasilkan sesuatu yang dibutuhkan masyarakat) merupakan indikator dengan nilai muatan faktor standar tertinggi yaitu sebesar 0,90. Dilihat dari nilai T, indikator ini memiliki nilai T yang positif. Arti dari nilai T indikator ini menunjukkan bahwa semakin organisasi menghasilkan sesuatu yang dibutuhkan oleh masyarakat maka semakin perusahaan meningkatkan nilai dari *the organizational climate* yang dimilikinya maksudnya disini adalah setiap karyawan atau pegawai di divisi ini bekerja sesuai dengan salah satu tujuan dari perusahaan ini yaitu menghasilkan sesuatu atau produk yang dibutuhkan oleh masyarakat banyak dengan kualitas

yang baik dan dapat diterima oleh masyarakat, oleh karena itu organisasi ini terus menekankan pada pegawainya untuk bekerja demi masyarakat dan konsumen-konsumen yang membutuhkan jasa perusahaan ini agar tercipta kepuasan dari masyarakat maupun konsumen-konsumen yang merupakan klien dari perusahaan ini dengan tanpa melupakan perlakuan terhadap masing-masing pegawai yang sama alias tidak membeda-bedakan status, usia, tingkat pendidikan maupun gender dari masing-masing pegawainya demi terciptanya hasil kerja yang dapat memenuhi kebutuhan dari masyarakat dan konsumen-konsumen pada perusahaan ini serta kepuasan yang diciptakan berkat iklim organisasi yang sesuai dengan keinginan pegawainya.

Variabel *workgroup effectiveness* ini memiliki 4 indikator. Dari 4 indikator ini, indikator W1 (volume pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan tim) merupakan indikator dengan nilai muatan faktor standar tertinggi yaitu sebesar 0,90. Dilihat dari nilai T indikator ini memiliki nilai T yang positif yang menunjukkan bahwa semakin sesuainya volume pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan tim maka akan semakin meningkat juga *workgroup effectiveness* perusahaan, maksudnya disini adalah volume pekerjaan yang diberikan atasan kepada tiap-tiap unit kerja pada divisi ini sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing unit kerja terlebih dahulu atasan mengetahui kemampuan masing-masing unit kerja yang ada pada divisi ini karena penugasan yang diberikan oleh atasan apabila volumenya melebihi kemampuan dari unit kerja atau tim kerja yang berada pada divisi ini akan sangat berpengaruh terhadap kinerja divisi secara keseluruhan. Pembagian kerja harus disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian sehingga pelaksanaan kerja berjalan efektif. Oleh karena itu, dalam penempatan karyawan harus menggunakan prinsip *the right man in the right place*. Pembagian kerja harus rasional/objektif, bukan emosional subyektif yang didasarkan atas dasar *like and dislike*. Dengan adanya prinsip orang yang tepat ditempat yang tepat (*the right man in the right place*) akan memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran dan efisiensi kerja. Pembagian kerja yang baik merupakan kunci bagi penyelenggaraan kerja. kecerobohan dalam pembagian kerja akan berpengaruh kurang baik dan mungkin menimbulkan kegagalan dalam penyelenggaraan pekerjaan, oleh karena itu, seorang manajer yang berpengalaman akan menempatkan pembagian kerja sebagai prinsip utama yang akan menjadi titik tolak bagi prinsip-prinsip lainnya.

Variabel *corporate performance* ini memiliki 8 indikator. Dari 8 indikator ini, indikator CO1 (perusahaan menjalankan asas keterbukaan atau transparansi dalam setiap pekerjaan) merupakan indikator dengan nilai muatan faktor standar tertinggi yaitu sebesar 0,67. Dilihat dari nilai T indikator ini

memiliki nilai T yang positif yang menunjukkan bahwa semakin perusahaan menjalankan asas keterbukaan dalam setiap pekerjaannya maka akan semakin meningkat juga *corporate performance* perusahaan, maksud dari keterbukaan atau transparansi disini adalah perusahaan menyediakan dan menyampaikan informasi yang seluas-luasnya kepada publik dan pemegang saham. Laporan Perusahaan diterbitkan secara berkala dan tepat waktu, antara lain mencakup Laporan Keuangan Triwulan, Laporan Keuangan Semesteran, Laporan Keuangan Tahunan yang telah diaudit, Laporan Tahunan, serta informasi lain yang disampaikan melalui paparan publik, media cetak, media elektronik, dan forum hubungan investor, hal ini demi terwujudnya tata kelola perusahaan yang baik, bagi perusahaan, penerapan tata kelola yang baik dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan-tujuan salah satunya adalah meningkatkan kinerja perusahaan baik secara nasional maupun internasional, dan mendorong tercapainya kesinambungan Perusahaan melalui pengelolaan yang didasarkan pada prinsip transparansi.

**Tabel 4. Hasil Analisis dan Interpretasi Parameter Estimasi Untuk SEM**

Konstruk	Estimate	Probability	Keterangan
Capability -> Corporate	0,10	0,00	Ada Pengaruh
Motivation -> Corporate	0,14	0,00	Ada Pengaruh
Leadership -> Corporate	0,12	0,00	Ada Pengaruh
Organizational -> Corporate	0,17	0,00	Ada Pengaruh
Workgroup -> Corporate	0,21	0,00	Ada Pengaruh

Dari tabel 4 diatas terlihat bahwa pengaruh dengan nilai muatan faktor standar paling kuat adalah *workgroup effectiveness* dengan nilai 0,21 dan yang paling lemah nilai muatan faktor standarnya adalah *individual capability* dengan nilai 0,10.

## KESIMPULAN

Setelah dilakukan olah data dan analisa maka didapatkan kesimpulan seperti yang terlihat jelas pada table 4 bahwa *workgroup effectiveness* memiliki pengaruh yang positif dengan *corporate performance* dengan nilai muatan standar faktor sebesar 0,21. Dan pengaruh ini pun dibuktikan oleh nilai T antara *human capital* dengan *customer capital* sebesar 1,76. Nilai T yang positif ini menunjukkan bahwa diantara kedua variabel laten ini terjadi korelasi yang positif. Artinya setiap terjadi kenaikan atau peningkatan dari nilai *workgroup effectiveness* maka akan terjadi kenaikan atau peningkatan pula di nilai *corporate performance*. Dan begitu pula jika keadaan *workgroup effectiveness* menurun maka *corporate performance* pun akan menurun. Sementara pengaruh dengan nilai muatan faktor standar terendah yaitu *individual capability* terhadap *corporate performance* ditunjukkan dengan nilai muatan faktor standar sebesar 0,10. Dan jika dilihat nilai T dari pengaruh ini pun berkorelasi secara positif yaitu sebesar 0,77. Adapun hal ini menunjukkan

bahwa jika terjadi peningkatan pada *individual capability* maka akan terjadi peningkatan pula di *corporate performance*. Begitu pula sebaliknya, jika terjadi penurunan di *individual capability* maka akan terjadi penurunan juga di *corporate performance*.

Pengaruh yang positif lain dan ditunjukkan dengan nilai muatan faktor sebesar 0,17. Dan pengaruh ini pun dibuktikan oleh nilai T antara *organizational climate* dengan *corporate performance* sebesar 1,59. Nilai T yang positif ini menunjukkan bahwa diantara kedua variabel laten yaitu *organizational climate* dan *corporate performance* ini terjadi korelasi yang positif. Artinya setiap terjadi kenaikan atau peningkatan dari nilai *organizational climate* maka akan terjadi kenaikan atau peningkatan pula di nilai *corporate performance*. Dan begitu pula jika keadaan *organizational climate* menurun maka *corporate performance* pun akan menurun. Kemudian penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara *individual motivation* terhadap *corporate performance*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai muatan faktor standar diantara kedua variabel laten tersebut sebesar 0,14. Dilihat dari nilai T pun pengaruh ini berkorelasi dengan positif yaitu sebesar 1,16. Adapun arti dari korelasi positif disini adalah jika terjadi peningkatan pada *individual motivation* maka akan terjadi peningkatan pula di *corporate performance*. Begitu pula jika keadaan *individual motivation* menurun maka *corporate performance* -nya pun akan menurun. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara *leadership* terhadap *corporate performance*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai muatan faktor standar diantara kedua variabel laten tersebut sebesar 0,12. Dilihat dari nilai T pun pengaruh ini berkorelasi dengan positif yaitu sebesar 1,28. Adapun arti dari korelasi positif disini adalah jika terjadi peningkatan pada *leadership* maka akan terjadi peningkatan pula di *corporate performance*. Begitu pula jika keadaan *leadership* menurun maka *corporate performance* -nya pun akan menurun.

## DAFTAR PUSTAKA

- Darmanto dan Toha, M. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Departemen Perizinan dan Informasi Perbankan. 2013. *Booklet Perbankan Indonesia 2013*. Jakarta: Bank Indonesia.
- Endri. 2010. Peran *Human Capital* Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jurnal Administrasi Bisnis (2010)*, Vol. 6, No. 2: hal. 179–190.
- Juwita, A. 2007. Pengaruh *Human Capital* Terhadap *Business Performance* Melalui *Customer Capital*. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*. Vol. 4 No. 2. hal. 229-250.

Mayo, A., 2000. The Role of Employee Development in The Growth of Intellectual Capital, *Personal Review*, Vol. 29, No. 4.

Pertiwi,D.2013. *Analisa Hubungan Intelectual Capital Terhadap Business Performance Pada Perusahaan Manufaktur Dengan Metode SEM* Cilegon : Universitas Sultan Ageng Tirtayasa (Tidak Publikasi).

Rachmawati, D., Susanto, A., dan Ongkorahardjo, M.2008.Analisis Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal : Akuntansi Dan Keuangan*. Vol. 10 No. 1. pp. 11-21.

Santoso,S.2011.*Structural Equation Modeling:Konsep Aplikasi dengan AMOS 18*.Jakarta:PT.Elex Media Komputindo

Wijanto,S.H.2008.*Structural Equation Modeling dengan LISREL 8.8 Konsep dan Tutorial*.Jakarta : Graha Ilmu.

Yamin,S., dan Kurniawan,H.2009. *Structural Equation Modeling:Belajar Lebih Mudah Teknik Analisis Data Kuesioner dengan LISREL-PLS*.Jakarta:Salemba Infotek.