

## **Kepemimpinan Dan Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan**

Rini Oktaviani, Syahrums Agung, Asti Marlina

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor

[rinioktaviani901@gmail.com](mailto:rinioktaviani901@gmail.com), [syahrumsagung17@gmail.com](mailto:syahrumsagung17@gmail.com), [asti@gmail.com](mailto:asti@gmail.com)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan *Human Capital* terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoglobal Galang Pamitra. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini ditentukan secara acak yaitu berjumlah 60 orang dengan rumus Slovin. Skala pengukuran menggunakan skala ordinal (Likert). Analisis ini menggunakan Uji Validasi, Uji Reliabilitas, Analisis Korelasi, Analisis Regresi, Analisis Determinasi, Analisis Deskriptif, Uji Hipotesis uji T dan uji F. Hasil korelasi menunjukkan variabel Kepemimpinan (X1) termasuk dalam kategori Kuat, dan variabel *Human Capital* (X2) termasuk dalam kategori Sedang, dan variabel Kepemimpinan dan *Human Capital* bersama-sama terhadap Kinerja termasuk dalam kategori Kuat. Hasil dari analisis uji F hipotesis, nilai F hitung = 19.260 > F tabel = 3,16 maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dan *Human Capital* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci :** *Kepemimpinan, Human Capital, Kinerja Karyawan*

## I. Pendahuluan

Dalam organisasi kepemimpinan sangat penting, karena organisasi yang memiliki kepemimpinan yang baik akan mudah dalam meletakkan dasar kepercayaan terhadap anggota-anggotanya, sedangkan organisasi yang tidak memiliki kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mendapatkan kepercayaan dari para anggotanya. Organisasi tersebut akan kacau dan tujuan organisasinya tidak akan tercapai (Rivai dan Murni, 2009:284).

Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun kelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan ke arah yang sama. Dengan demikian berarti di dalam setiap organisasi perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan (Fahmi, syahrums, Rachmatullaily inovator Vol 7 No 1 hal 1) Selain itu, kualitas kepemimpinan dapat mendorong seseorang memiliki karir yang sukses dan bahagia. Kepuasan kerja berasal dari kepemimpinan. Akan tetapi, para karyawan merasa bahwa banyak pemimpin gagal mengembangkan keterampilan kepemimpinan dan alasan utama kegagalan karyawan adalah kepemimpinan dan alasan utama kegagalan karyawan adalah kepemimpinan yang lemah. Dengan kata lain, kita memerlukan pemimpin yang lebih banyak dan lebih baik (Lussier, 2002:229).

Penelitian menunjukkan dan pengalaman menguatkan bahwa organisasi-organisasi dengan kepemimpinan yang kuat dan efektif di semua tingkatan mencapai hasil-hasil bisnis yang tidak konsisten, dan organisasi-organisasi dengan kepemimpinan yang inferior mencapai hasil-hasil bisnis yang inferior. Eksekutif yang efektif dapat mengubah perusahaan-perusahaan yang belum berpengalaman menjadi kompetitor yang handal; eksekutif yang tidak efektif mengubah perusahaan yang semula kompetitif menjadi target untuk diambil alih (Ulrich dan Smallwood, 2008:104)

Berkembangnya tuntutan kualitas dan juga dorongan teknologi dalam berbagai bidang, menjadikan sebuah perusahaan harus terus menerus berkembang untuk dapat menghasilkan pegawai yang berguna bagi perusahaan. Dalam pengelolaan perusahaan, tuntutan perubahan tersebut dapat dilakukan secara efektif ketika kepemimpinan dan tata kelola dikembangkan dengan baik. Berbagai konflik internal dalam pengelolaan pendidikan pada umumnya terjadi karena kepemimpinan yang kurang baik. Pimpinan ini akan sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Kemampuan kepemimpinan dalam penentuan kebijakan pada bidang apa yang akan secara signifikan mendongkrak kinerja akan dapat menjadi arah bagi struktur yang lebih rendah. Sistem pengelolaan perusahaan yang mampu mengelola

indikator kinerja akan dapat menyatukan semua aktivitas organisasi menjadi gerakan bersama mencapai visi organisasi (Rachmatulaily, 2018).

Beberapa permasalahan yang ditemui dalam pengelolaan perusahaan adalah bagaimana memastikan bahwa kinerja yang ditetapkan oleh organisasi pada level atas dapat diturunkan menjadi kinerja pada level yang lebih rendah, bagaimana menentukan indikator kinerja kunci yang terdukung oleh indikator lain yang saling berpengaruh, bagaimana mengukur indikator kunci yang telah ditentukan. Kemampuan organisasi untuk menentukan dan mengelola kinerja dengan memperhatikan indikator-indikator yang ditentukan tersebut sangat tergantung pada kepemimpinan dan tata kelola perusahaan.

Kinerja Karyawan dapat mengalami penurunan, hal seperti ini dapat terjadi dikarenakan adanya motivasi kerja di dalam diri mereka menurun dan adanya peluang-peluang untuk melakukan kecurangan. Jika Pengendalian Internal lemah maka akan mengakibatkan kekayaan perusahaan tidak terjamin keamanannya, informasi akuntansi yang ada tidak teliti dan tidak dapat dipercaya kebenarannya, tidak efisien dan efektifnya kegiatan-kegiatan operasional perusahaan serta tidak dapat dipatuhinya kebijakan yang telah ditetapkan.

*Human capital* merupakan salah satu komponen utama dari *intellectual capital* (intangible asset) yang dimiliki oleh perusahaan. 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 yang pada akhirnya menentukan nilai sebuah perusahaan.

Selama ini penilaian terhadap kinerja perusahaan lebih banyak menggunakan sumber daya yang bersifat fisik (tangible asset). Penyebutan *human capital* untuk sumber daya manusia (SDM) sepertinya belum banyak dianut oleh kalangan pelaku bisnis, padahal peran SDM terhadap masa depan perusahaan sangat menentukan. SDM adalah *capital* yang dapat terus berkembang seiring dengan waktu dan dinamika lingkungan bisnis serta kemajuan dalam ilmu pengetahuan. Keunggulan SDM dibanding faktor produksi lainnya dalam strategi bersaing suatu perusahaan antara lain meliputi: kemampuan inovasi dan entrepreneurship, kualitas yang unik, keahlian yang khusus, pelayanan yang berbeda dan kemampuan produktivitas yang dapat dikembangkan sesuai kebutuhan.

Perhatian terhadap sumber daya manusia atau *human capital* sebagai salah satu faktor produksi utama bagi kebanyakan perusahaan sering dinomorduakan dibandingkan dengan faktor-faktor produksi yang lain seperti modal, teknologi, dan uang. Banyak para pemimpin perusahaan kurang menyadari bahwa keuntungan yang diperoleh perusahaan sebenarnya berasal dari *human*

*capital*, hal ini disebabkan aktivitas perusahaan lebih dilihat dari perspektif bisnis semata.

Para pemimpin perusahaan tidak melihat perusahaannya sebagai sebuah unit yang berisi pengetahuan dan keterampilan yang unik, atau seperangkat keunikan dari asset usahanya yang dapat membedakan produk atau jasa dari para pesaingnya. Oleh karena itu, mengingat peran SDM yang begitu besar dalam perusahaan, maka manajemen perusahaan sudah seharusnya lebih proaktif menjadikan SDM sebagai *human capital* yang harus diberi perhatian serta pengembangan secara terus menerus sesuai perubahan dinamis lingkungan bisnis.

### **Identifikasi Masalah**

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. Indoglobal Galang Pamitra?
2. Bagaimana pengaruh *Human capital* terhadap kinerja pegawai PT. Indoglobal Galang Pamitra?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Indoglobal Galang Pamitra?
4. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan dan *Human capital* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoglobal Galang Pamitra?

### **Rumusan Masalah**

1. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoglobal Galang Pamitra Bogor
2. Seberapa besar pengaruh *Human capital* terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoglobal Galang Pamitra Bogor
3. Seberapa besar pengaruh kinerja karyawan pada PT. Indoglobal Galang Pamitra Bogor
4. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan dan *Human capital* terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoglobal Galang Pamitra Bogor

## **II. Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu bahwa penelitian ini akan mengungkapkan kenyataan yang ada dan terjadi dilapangan, serta ditegaskan melalui pendeskripsian secara kuantitatif. Penelitian metode deskriptif ini didasarkan atas pertimbangan bahwa penelitian ini menitik beratkan pada penjelasan objek penelitian yang dikaji secara mendalam dua apa adanya,

sehingga diperoleh gambar atau deskriptif secara sistematis dan komprehensif mengenai fakta-fakta, fenomena-fenomena dan sifat-sifat dari objek yang diteliti. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2015:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini jumlah populasi yang terdapat di PT. Indoglobal Galang Pamitra Bogor sebanyak 60 orang. Prosedur Penarikan Sampel. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus *Slovin*. Alasan menggunakan rumus tersebut adalah untuk mendapatkan sampel yang representatif dan lebih pasti atau mendekati populasi yang ada, rumus *Slovin* yaitu sebagai berikut:

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

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Populasi

e = Prosentasi kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel

Berdasarkan populasi 70 orang yang ditetapkan dengan tingkat kesalahan sebesar 5% atau 0,05, maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah:

$$n = \frac{70}{1+(70 \times 0,05^2)}$$

$$n = \frac{70}{1,175}$$

$$n = 59,5$$

Jadi, jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 60 responden.

### **Metode Analisis Data**

Metode analisis data adalah pengolahan dan hasil penelitian untuk memperoleh suatu kesimpulan setelah data penelitian terkumpul. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, Menurut Sugiyono (2015:94) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena social. Dalam penelitian, fenomena social ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, misalnya:

- a. Untuk jawaban sangat tidak setuju diberi nilai = 1
- b. Untuk jawaban tidak setuju diberi nilai = 2
- c. Untuk jawaban netral diberi nilai = 3
- d. Untuk jawaban setuju diberi nilai = 4
- e. Untuk jawaban sangat setuju diberi nilai = 5

**Tabel 1**  
**Skala Likert**

Respon	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Analisis Deskriptif
4. Analisis Inferensial:
  - a. Regresi
  - b. Korelasi
  - c. Koefisien Determinasi
  - d. Uji T
  - e. Uji F

### **III. Pembahasan**

#### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Keseluruhan item variabel Kepemimpinan, Human Capital, dan Kinerja Karyawan mempunyai nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yaitu pada signifikansi 95% ( $\alpha = 0,05$ ), dan  $n = 60$  dapat diperoleh  $r$  tabel = 0,2500 sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh item penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen penelitian. Dengan melihat Cronbach's Alpha maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner Kepemimpinan, Human Capital dan Kinerja Karyawan adalah reliable dan dapat diterima.

#### **Analisis Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja (Y)**

##### **Analisis Regresi**

$$Y = 6.675 + 0,349 X_1$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

Intercept atau konstanta sebesar 6.675

Berarti apabila variabel bebas  $X_1$  (Kepemimpinan) sama dengan nol, maka besarnya variabel  $Y$  (Kinerja) adalah 6.675 Arah hubungan dan koefisien regresi Variabel  $X_1$  (Kepemimpinan) sebesar 0,349 , ini berarti pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel  $X_1$  (Kepemimpinan) sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel  $Y$  (Kinerja) sebesar 0,349.

##### **Analisis Korelasi**

$R = 0,628$  terletak pada interval ( 0,60 – 0,7999 ), berdasarkan table 4.17. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kinerja ( $Y$ ) adalah kuat serta arah hubungan adalah positif karena nilai  $r$  positif, berarti apabila nilai  $X_1$  naik maka  $Y$  juga naik dan sebaliknya apabila  $X_1$  turun maka  $Y$  juga turun.

##### **Koefisien Detreminasi**

Hasil koefisien determinasi sebesar 0,394 atau 39,4% memberikan arti bahwa besarnya peranan Kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 39,4 %, sedangkan sisanya 60,6% yang berperan adalah faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

##### **Uji T (Uji Parsial)**

Karena  $t_{hitung} = 6.144 > t_{tabel} = 2.001$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

### **Analisis Pengaruh *Human capital* (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

#### **Analisis Regresi**

$$Y = 5.285 + 0,318 X_2$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut: Intercept atau konstanta sebesar 5.285

Berarti apabila variabel bebas  $X_2$  (*Human capital*) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (Kinerja) adalah 5.285. Arah hubungan dan koefisien regresi Variabel  $X_2$  (*Human capital*) sebesar 0,318, ini berarti pengaruh (*Human capital*) terhadap kinerja (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel  $X_2$  (*Human capital*) sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y (Kinerja) sebesar 0,318.

#### **Analisis Korelasi**

$R = 0,551$  terletak pada interval (0,40 – 0,599), berdasarkan table 4.19. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kinerja (Y) adalah sedang serta arah hubungan adalah positif karena nilai  $r$  positif, berarti apabila nilai  $X_2$  naik maka Y juga naik dan sebaliknya apabila  $X_2$  turun maka Y juga turun.

#### **Koefisien Determinasi**

Hasil koefisien determinasi sebesar 0,303 atau 30,3 % memberikan arti bahwa besarnya peranan Kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 30,3%, sedangkan sisanya 69,7% yang berperan adalah faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### **Uji T (Uji Parsial)**

Karena  $t_{hitung} = 5.022 > t_{tabel} = 2.001$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, berarti terdapat pengaruh signifikan antara *Human capital* terhadap kinerja karyawan.

### **Analisis Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan *Human capital* (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

#### **Analisis Regresi**

$$Y = 5.443 + 0,283X_1 + 0,088X_2$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut: Intercept atau konstanta sebesar 5.443

Berarti apabila variabel bebas X1 (Kepemimpinan) Dan *Human capital* (X2) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (Kinerja) adalah 5.443. Arah hubungan dan koefisien regresi Variabel X1 (Kepemimpinan) sebesar 0,283 , ini berarti pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel X1 (Kepemimpinan) sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y (Kinerja) sebesar 0,283.

Variabel X2 (*Human capital*) sebesar 0,088, ini berarti pengaruh *Human capital* terhadap kinerja (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel X2 *Human capital* sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y (Kinerja) sebesar 0,088.

### **Analisis Korelasi**

R = 0,635 terletak pada interval ( 0,60 – 0,799), berdasarkan table 4.21 hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kepemimpinan (X1) dan *Human capital* (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) adalah kuat serta arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti apabila nilai X1 dan X2 naik maka Y juga naik dan sebaliknya apabila X1 dan X2 turun maka Y juga turun.

### **Koefisien Determinasi**

Hasil koefisien determinasi sebesar 0,403 atau 40,3% dan koefisien determinasi yang disesuaikan adalah 0,382 atau 38,2% . Karena persamaan regresi menggunakan banyak variabel independent, maka koefisien yang digunakan untuk menjelaskan persamaan ini adalah koefisien determinasi yang disesuaikan.

Hasil koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,382. atau 38,2% memberikan arti bahwa besarnya peranan Kepemimpinan dan *Human capital* secara bersama-sama terhadap kinerja sebesar 38,2.% sedangkan sisanya 61,8% yang berperan adalah faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### **Uji F (Uji Simultan)**

Karena F hitung = 19.260 > F tabel = 3,16 maka Ho ditolak Ha diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dan *Human capital* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

#### IV. Kesimpulan dan Saran

##### Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil dan pembahasan tentang Pengaruh Kepemimpinan dan *Human capital* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indoglobal Galang Pamitra Bogor adalah sebagai berikut:

1. Analisis hubungan antara Kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Indoglobal Galang Pamitra Analisis antara *Kepemimpinan* dengan kinerja karyawan menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan. Hal ini ditunjukkan dari hasil persamaan regresi  $Y = 6.675 + 0,349 X_1$  dengan interpretasi Variabel  $X_1$  (*Kepemimpinan*) sebesar 0,349 ini berarti pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah positif atau setiap kenaikan skor variabel  $X_1$  sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel  $Y$  sebesar 0,349. Dari hasil perhitungan analisis koefisien korelasi  $R = 0,628$  terletak pada interval (0,60 - 0,7999) yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel  $X_1$  (*persepsi terhadap Kepemimpinan*) dan  $Y$  (*persepsi terhadap kinerja*) adalah kuat. Dari hasil koefisien determinasi sebesar 0,394 atau 39,4% memberikan arti bahwa besarnya pengaruh *Kepemimpinan* terhadap kinerja sebesar 39,4 %, sedangkan sisanya 60,6% dipengaruhi oleh faktor - faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Selanjutnya dari hasil uji hipotesis pada taraf kesalahan 0,5 % adalah  $t_{hitung} = 6.144 > t_{tabel} = 2.001$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya yaitu bentuk Kepemimpinan yang paling berpengaruh yang dilakukan oleh pimpinan dalam perusahaan atau PT. Indoglobal Galang Pamitra Bogor adalah sebagai kontroler yaitu pimpinan perusahaan melakukan pengawasan dalam bekerja.
2. Analisis hubungan antara *Human capital* ( $X_2$ ) dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Indoglobal Galang Pamitra Analisis antara *Human capital* dengan kinerja karyawan menunjukkan terdapat pengaruh yang positif namun tidak signifikan. Hal ini ditunjukkan dari hasil persamaan regresi  $Y = 5.285 + 0,318 X_2$  dengan interpretasi Variabel  $X_2$  (*Human capital*) sebesar

0.318 ini berarti pengaruh *Human capital* terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif atau setiap kenaikan skor variabel X2 sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y sebesar 0,318. Dari hasil perhitungan analisis koefisien korelasi  $R = 0,551$  terletak pada interval (0,40 – 0,599), yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X2 (persepsi terhadap *Human capital*) dan Y (persepsi terhadap kinerja) adalah sedang. Dari hasil koefisien determinasi sebesar 0,303 atau 30,3 % memberikan arti bahwa besarnya peranan *Human capital* terhadap kinerja sebesar 30,3%, sedangkan sisanya 69,7% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Selanjutnya dari hasil uji hipotesis pada taraf kesalahan 0,5 % adalah  $t_{hitung} = 5,022 > t_{tabel} = 2,001$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, berarti terdapat pengaruh signifikan antara *Human capital* terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya yaitu indikator atau poin dari *Human Capital* yang paling berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan adalah indikator Kemampuan Individu yaitu para karyawan memiliki pengetahuan yang luas dalam bidang pekerjaan mereka. Kinerja menjadi kunci keberhasilan perusahaan dikarenakan di setiap pertumbuhan perusahaan pasti diiringi oleh kinerja yang baik dari setiap individu yang ada di perusahaan. Tolak ukur kinerja pada penelitian ini adalah pada indikator kualitas, kualitas kinerja karyawan yaitu mereka mampu bekerja secara produktif dan menghasilkan pekerjaan yang baik dan berkualitas.

3. Analisis hubungan antara Kepemimpinan (X1) dan *Human capital* (X2) bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Indoglobal Galang Pamitra Analisis antara Kepemimpinan dengan kinerja karyawan menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini ditunjukkan dari hasil persamaan regresi  $Y = 5,443 + 0,283X_1 + 0,088X_2$  dengan interpretasi Variabel X1 (Kepemimpinan) sebesar 0,283 ini berarti pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif atau setiap kenaikan skor variabel X1 sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y sebesar 0,283. Variabel X2 (*Human capital*) sebesar 0,088 ini berarti pengaruh *human capital* terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif atau setiap kenaikan skor variabel X2 sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y sebesar 0,088. Dari hasil perhitungan analisis koefisien korelasi  $R = 0,635$  terletak pada interval ( 0,60 – 0,799), yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X1 (persepsi terhadap Kepemimpinan) dan variabel X2 (persepsi terhadap *Human capital*) secara bersama-sama terhadap variabel Y (persepsi terhadap Kinerja) adalah kuat. Dari hasil koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,382. atau 38,2% memberikan arti bahwa besarnya peranan

Kepemimpinan dan *Human capital* secara bersama-sama terhadap kinerja sebesar 38,2.% sedangkan sisanya 61,8% yang berperan adalah faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Selanjutnya dari hasil uji hipotesis pada taraf kesalahan 0,5 % adalah  $F_{hitung} = 19.260 > F_{tabel} = 3,16$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dan *Human capital* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Indoglobal Galang Pamitra Bogor.

### **Saran**

1. Dari hasil rekapitulasi persepsi responden terhadap *Kepemimpinan* terdapat salah satu indikator dengan nilai rata-rata terendah yaitu pada pernyataan pimpinan perusahaan mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tanggung jawab. Dalam hal ini peneliti mencoba memberikan saran berupa sang manajer atau atasan harus bisa memberikan arahan atau motivasi yang lebih terhadap para karyawan sehingga mereka dapat bekerja sesuai tanggung jawab yang telah diberikan.
2. Dari hasil rekapitulasi persepsi responden terhadap *Human capital* terdapat salah satu indikator dengan nilai rata-rata terendah yaitu pada pernyataan saya memiliki pengetahuan yang luas dalam bidang pekerjaan saya. Dalam hal ini peneliti mencoba memberikan saran berupa para karyawan seharusnya memiliki pengetahuan yang mumpuni dan belajar lebih giat lagi untuk mendalami hal hal yang berhubungan dengan bidang pekerjaannya sehingga dapat memberikan kualitas diri yang baik.
3. Dari hasil rekapitulasi persepsi responden terhadap Kinerja terdapat salah satu indikator dengan nilai rata-rata terendah yaitu pada pernyataan saya mampu bekerja secara produktif dan menghasilkan pekerjaan yang baik serta berkualitas. Dalam hal ini peneliti mencoba memberikan saran berupa karyawan lebih mengasah lagi kemampuannya dalam bekerja dan lebih meningkatkan rasa semangat kerja sehingga mampu bekerja secara produktif.

## Daftar Pustaka

Lussier, R. N. (2002). Dalam *Human Relations in Organizations: Applications and Skill*.

Mayo, A. (2000). "The Role of Employee Development. Dalam *he Growth of*.

Rachmatulaily. (2018).

Rivai, V. dan S. M. (2009). *Education Manajemen*.

Ulrich, D., Smallwood, N., & Sweetman, K. (2008). *The Leadership Code*. Boston, MA: Harvard Business Press.