



Individual Capability, Individual Motivation, Leadership, Organizational Climate, Workgroup Effectiveness to Performance

Novalita Claudia Isnawati¹, Nur Wening², R. Sri Handayani³

^{1,2,3} Program Pascasarjana, Universitas Teknologi Yogyakarta (UTY)

E-Mail: weninguty@gmail.com

Alamat: I. Siliwangi (Ringroad Utara), Jombor, Sleman, D.I. Yogyakarta 55285

Korespondensi Penulis: weninguty@gmail.com

Abstract

This study aims to empirically examine the effect of human capital on employee performance. The sample in this study amounted to 50 respondents in the small and medium enterprises. The data used are primary data obtained by distributing questionnaires directly with the simple random sampling technique. The influence test model used is multiple linear regression, analyzed using SPSS 22.0. The results in this study indicate that together all variables of human capital: individual capability, individual motivation, leadership, organizational climate and work group effectiveness have a significant positive effect on employee performance. Partially Individual motivation has a positive effect on performance, organizational climate has a positive effect on performance, and work group effectiveness has a positive effect on performance. Individual capability has a negative effect on performance and leadership no significant effect on performance. The variable used in this study can explain 48,3% of employee performance, based on the acquisition of the coefficient of determination (R^2) that is equal to 0,483.

Keywords: individual capability, individual motivation, leadership, organizational climate, workgroup effectiveness.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh modal manusia terhadap kinerja karyawan. Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja dan variabel independen adalah kapabilitas individu, motivasi individu, kepemimpinan, iklim organisasi dan efektivitas kelompok kerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden di usaha kecil dan menengah. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara langsung dengan teknik simple random sampling. Model uji pengaruh yang digunakan adalah regresi linier berganda, dianalisis menggunakan SPSS 22.0. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama semua variabel modal manusia: kapabilitas individu, motivasi individu, kepemimpinan, iklim organisasi dan efektivitas kelompok kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial motivasi individu berpengaruh positif terhadap kinerja, iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja, dan efektivitas kelompok kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Kapabilitas individu berpengaruh negatif terhadap kinerja dan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat menjelaskan 48,3% kinerja karyawan, berdasarkan perolehan koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,483.

Kata Kunci: individual capability, individual motivation, leadership, organizational climate, workgroup effectiveness.

1. PENDAHULUAN

Fenomena bonus demografi telah menjadi topik penting dalam diskusi ekonomi dan pembangunan di berbagai negara berkembang, termasuk Indonesia. Bonus demografi terjadi ketika proporsi penduduk usia produktif (15 - 64 tahun) meningkat secara signifikan dibandingkan dengan penduduk usia non-produktif (anak-anak dan lansia). Indonesia saat ini berada pada masa bonus demografi, di mana jumlah penduduk usia produktif sangat besar dibandingkan dengan penduduk usia non-produktif. Fenomena ini dianggap sebagai peluang

yang dapat mendorong pertumbuhan ekonomi, namun juga membawa tantangan tersendiri jika tidak dikelola dengan baik.

Bonus demografi perlu didukung dengan upaya maksimal agar diperoleh bonus demografi dengan kualitas sumber daya manusia (SDM) terbaik. Paradigma bahwa manusia adalah sebuah *capital* yang perlu dirawat dan dikembangkan dewasa ini mulai dikenal dengan istilah *human capital*. Kualitas manusia dapat diukur menggunakan indeks atau dikenal dengan istilah *Human Capital Index*. Dalam *human capital index: capacity, deployment, development* dan *know-how* menjadi aspek-aspek pengukuran *human capital index* (World Economic Forum, 2019). Indeks manusia juga diukur dari aspek seperti *survival, health* dan *education* (World Bank, 2019). Indonesia menempati posisi ke-6 di Asia Tenggara dan Posisi ke-65 di dunia. Indonesia berada di bawah Singapura dan negara-negara berkembang serumpun seperti Vietnam, Malaysia, Thailand, dan Filipina sedangkan untuk negara-negara maju di dunia memiliki indeks manusia < 0,8 angka yang cukup tinggi jika dibandingkan dengan perolehan HCI Indonesia dengan total skor 0,53 dari skala 0 sampai 1. (*Global Development Report World Bank Human Capital Index 2018*).

Kesuksesan UKM tercermin pada nilai dan hasil kinerja, karena merupakan ukuran kemajuan jenis pekerjaan, serta hasil kerja. Saat ini tingkat kegagalan usaha diberbagai negara dapat menggunakan data Kementerian Koperasi dan UKM Indonesia, Thailand, Malaysia dan Singapura. Indonesia memiliki wirausaha 3,47%, sedangkan negara tetangga bisa meningkat menjadi 8,76% seperti Thailand 4,26%, Malaysia 4,74% dan Singapura (Kementerian Koperasi, 2020). *Human capital* merupakan nilai tambah bagi perusahaan dalam perusahaan setiap hari, melalui motivasi, komitmen, kompetensi, serta efektivitas kerja tim, nilai tambah yang dapat di kontribusikan oleh pekerja berupa pengembangan kompetensi yang dimiliki, pemindahan pengetahuan dari pekerja serta perubahan budaya manajemen. Permasalahan yang sering dialami oleh UMKM dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu faktor intern maupun faktor ekstern, salah satunya ialah disebabkan oleh sumber daya manusia yang rendah, lemahnya manajemen, kurang menguasai penggunaan teknologi yang kompetitif, serta kelemahan didalam mengembangkan jaringan pasar (Prajoga & Syamsuri, 2023).

Human Capital menjadi gagasan baru dalam praktik pengelolaan SDM. Schermerhorn (2005:33) menyatakan “*human capital* diartikan sebagai nilai ekonomi dari sumber daya manusia yang terkait dengan kemampuan, pengetahuan, ide-ide, inovasi, energi dan komitmen”. Sumber daya manusia sebagai aset *intangible* harus dirawat agar tercapainya *sustainable growth* jangka panjang pada Instansi. Mayo (2000) menyebutkan *human capital* terdiri dari *individual capability, individual motivation, leadership, organizational climate and work group effectiveness*. Faktor interpersonal manusia menjadi aspek penting terwujudnya SDM yang unggul hal itu perlu didukung dengan (iklim organisasi, efektivitas kelompok kerja dan kepemimpinan yang ada) akan menghasilkan *human capital* atau manusia sebagai sebuah aset yang maksimal.

Prayedi (2018) ditemukan bahwa hanya terdapat 3 variabel yang berpengaruh signifikan yaitu: *Individual capability, individual motivation, leadership*. Hasil yang berbeda juga diperoleh Haeruddin (2018) dari 5 variabel *human capital* yang digunakan 2 (dua) yaitu, *individual capability, leadership* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hasil ini menunjukkan in-konsisten pengaruh variabel *human capital* terhadap kinerja sehingga menarik perhatian untuk dilakukan penelitian lanjutan dan menguji pada obyek yang berbeda.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Human Capital

Human capital merupakan faktor kunci keberhasilan produktivitas. Stewart (dalam Jovian, 2016) mendefinisikan *human capital* sebagai sektor vital perusahaan terhadap kekayaan intelektual, peningkatan kinerja, dan inovasi, tetapi merupakan bentuk modal yang sulit untuk diukur. *Human capital is improving the skills, health, and knowledge and resilience of people for more productive, flexible and innovative* (World Bank, 2018). Pandangan ini menempatkan kemampuan, kesehatan dan juga ketahanan sebagai komponen utama yang perlu dikembangkan pada manusia untuk memperoleh peningkatan pada produktivitas, inovasi dan fleksibilitas. Menurut Schermerhon (dalam Muchtar, 2016) *human capital* dianggap sebagai nilai ekonomi dari sumber daya manusia yang tidak lepas dari kemampuan, pengetahuan, ide-ide, inovasi, energi dan komitmen pada diri seseorang. Rastogi (dalam Bado, 2012) mengkonseptualisasi *human capital* sebagai pengetahuan, kompetensi, sikap dan perilaku yang tertanam dalam diri seseorang.



Sumber: Mayo (2000)

Gambar 1. Dimensi Human Capital

Human Capital dapat ditinjau dari aspek individual, psikologis dan juga organisasi. tinjauan tersebut terdapat pada kemampuan individu, motivasi individu, kepemimpinan termasuk di dalamnya sikap, perilaku, ide-ide dan kreativitas. Kemudian untuk tinjauan organisasi dapat dilakukan pada iklim organisasi dan efektivitas kelompok kerja. Mayo (2000) dalam gambar 1 menyebutkan *human capital* terdiri dari *individual capability, individual motivation, leadership, organizational, and work group effectiveness*.

Individual Capability

Penelitian Hendrawan, Indraswari dan Yazid (2012:18) menunjukkan kapabilitas merupakan kombinasi dari potensi insani dengan kompetensi. Inilah tumpuan utama di dalam proses penciptaan nilai. Kompetensi adalah sumber daya atau instrumen yang dapat digunakan pekerja untuk meningkatkan kualitas keputusan dan tindakan yang pada akhirnya dapat melipat gandakan dampak positif dari keputusan dan tindakan tersebut (Hendrawan et. al., 2012:16). Mayo (dalam Razak, 2018) menyebutkan kemampuan individu dapat diidentifikasi dari *knowledge, skill, experience, network, ability to achieve results, potential for growth and what they bring to work from other parts of their life*. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Kemampuan individu pada dasarnya diperoleh sejak lahir namun dapat dipelajari dan dapat dikembangkan sehingga kemampuan individu menjadi akumulasi potensi diri dengan kemampuan yang diperoleh dan dipelajari oleh individu tersebut.

Individual Motivation

Suwatno (2011:171) menyatakan motivasi berasal dari kata latin *movere* berarti dorongan, daya penggerak, atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Motivasi di definisikan oleh Stanford (dalam Mangkunegara, 2011) bahwa "*motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*". Menurut Kadarisman (2012:278) motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai

dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Sunyoto (2013:11) berpendapat motivasi adalah cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi merupakan sebuah elemen penting dalam sebuah organisasi. Dengan demikian motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan (Thoha, 2012:253). Mayo (dalam Razak, 2018) motivasi dapat diketahui dari *aspirations, ambitions and drive, work motivation, productivity*.

Leadership

Menurut Mayo (dalam Razak, 2018) aspek-aspek kepemimpinan diantaranya adalah *the clarity of vision of top management, they ability to communicate it and behavior in a way that is consistent with it* “kejelasan visi manajemen puncak, kemampuan mereka untuk mengkomunikasikan dan perilaku dengan cara yang konsisten dengannya.” Ardana, Mujiati dan Utama (2012:179) pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin artinya memiliki kemampuan untuk memengaruhi perilaku orang lain. Yukl (2010) mendefinisikan kepemimpinan sebagai sebuah proses memengaruhi serta memberikan sarana bagi orang lain sehingga orang lain memahami bagaimana menyelesaikan tugasnya dan mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan dapat di definisikan sebagai kesanggupan untuk memengaruhi perilaku orang lain dalam suatu area tertentu Chung dan Megginson (dalam Bangun, 2012:337). Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan yang dimiliki seorang untuk memengaruhi sebuah kelompok guna mencapai visi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan seseorang untuk memengaruhi, menggerakkan dan memimpin orang lain melalui tindakan-tindakan *directing* dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan pada dasarnya dapat memengaruhi dan menentukan tercapai atau tidaknya suatu tujuan.

Individual Climate

Davis dan Newstrom (dalam Rainawati, 2013) memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Mayo (dalam Razak, 2018) menjelaskan bahwa *Organization climate* merupakan *the culture of the organization, especially in its freedom to innovate, openness, flexibility and respect for the individual* “budaya organisasi terutama dalam kebebasan inovasi, keterbukaan, fleksibilitas dan penghargaan terhadap individu.”

Litwin dan Stringers (dalam Setiawan, 2015) memberikan dimensi iklim organisasi yaitu rasa tanggung jawab, standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan, ganjaran atau reward, rasa persaudaraan, dan semangat tim. Pada tahun 2002 Stringer merevisi dimensi *organizational climate* pertamanya di mana ia mengklaim bahwa *reward, warmth, dan support* saling tumpang tindih. Oleh karena itu, Stringer merumuskan dimensi *organizational climate* baru yang memberi tahu semua aspek lingkungan kerja memiliki pengaruh atas bagaimana seseorang bertindak. Toulson & Smith (dalam Rainawati, 2013) mengungkapkan iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada pegawai dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku pegawai. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan faktor *eksternal* individu yang dapat memengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap individu pada organisasi tersebut.

Workgroup Effectiveness

Daft (2010:13) menjelaskan Efektivitas organisasi dapat dinyatakan sebagai tingkat keberhasilan organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan dan sarannya. Menurut Siagian (dalam Rainawati, 2013) efektivitas yaitu: penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya yang telah ditetapkan. Artinya apakah pelaksanaan sesuatu tugas dinilai baik atau tidak, bergantung pada tugas itu diselesaikan terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakan dan berapa biaya yang dikeluarkan. Menurut Abdul (dalam Prameswari, 2017) “karakteristik tim kerja yang efektif ini memiliki tiga aspek dan dapat dijadikan standar efektivitas sebuah tim”. Ketiga aspek tersebut meliputi, (1) aspek internal; (2) aspek manajerial dan (3) aspek perilaku/sosial. Efektivitas kelompok kerja adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah dicapai oleh kelompok kerja yang mana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu sebagai acuan dalam proses perencanaan.

Kinerja

Kinerja Karyawan (Mangkunegara, 2011:67) berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Alwi (dalam Winanti, 2011) kinerja dalam periode waktu tertentu perlu dievaluasi atau dinilai karena penilaian terhadap kinerja karyawan merupakan bagian dari proses staffing, yang dimulai dari proses rekrutmen, seleksi, orientasi, penempatan, pelatihan dan proses penilaian kerja. Menurut Hasibuan (dalam Mulyadi, 2015) mengemukakan bahwa “kinerja adalah satu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan”. Miner (dalam Umam, 2010:187) mengatakan bahwa kinerja sebagai perluasan dari pertemuan individu dan harapan tentang apa yang seharusnya dilakukan individu terkait dengan suatu peran, dan kinerja tersebut merupakan evaluasi terhadap berbagai kebiasaan dalam organisasi, yang membutuhkan standardisasi yang jelas. Pengertian kinerja menurut Bernardin dan Russell (dalam Winanti, 2011) adalah pencatatan *outcome* yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan secara khusus selama periode waktu tertentu. Menurut Cherington (dalam Umam, 2010:188) kinerja menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sample

Populasi dalam penelitian ini adalah pelaku UKM yang ada di wilayah kota Yogyakarta yang memiliki usia usaha >5tahun. Sampel dapat di definisikan sebagai bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi (Sugiyono, 2017:137). Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *Simple Random Sampling*.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan program ini digunakan untuk melakukan analisis data dengan analisis statistik. SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah versi 22.

Metode Analisis

Uji instrumen

Pengujian ini dilakukan pada butir-butir pernyataan pada kuesioner yang dipakai agar diperoleh kuesioner dan juga data yang valid, reliabel dan layak untuk diteliti. Uji instrumen dilakukan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan sehingga dalam menilai validitas masing-masing butir pernyataan. Uji validitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2011:51). Menurut Sugiyono (2017:204) Valid berarti

instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, butir pernyataan dapat dikatakan valid apabila nilai $r > 0,30$. Perhitungan validitas dalam SPSS dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Uji reliability dalam SPSS dapat menggunakan metode Cronbach's alpha. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa suatu instrumen pengukuran yang menghasilkan koefisien *alpha* Cronbach's ($< 0,6$ “kurang baik”), ($0,7$ “dapat diterima”), ($> 0,8$ “baik”).

Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang meliputi, uji normalitas yang berguna untuk mengetahui apakah populasi data terdistribusi normal atau tidak, dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih dari $0,05$ (Wiyono, 2011:149). Model regresi yang terdistribusi normal dapat dikatakan model regresi yang baik. Pengujian akan dilakukan dengan menggunakan uji *Shapiro-Wilk* dengan taraf signifikansi pada 95% . Jika nilai signifikansi lebih besar sama dengan $0,05$ ($\text{sig} \geq 0,05$) berarti data berdistribusi normal (Ghazali, 2011).

Menurut Ghazali (2011) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah variabel independen terdapat korelasi atau tidak, model regresi yang baik merupakan model yang tidak ada korelasi antar variabel independennya. Uji multikolinieritas di uji dengan menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independennya jika terdapat korelasi diatas $0,90$ maka terdapat multikolinieritas. Multikolinieritas juga dapat diketahui dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$ maka dapat disimpulkan tidak adanya multikolinieritas dalam model tersebut.

Uji Hipotesis

Analisis regresi

Analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2015).

$$\underline{Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \varepsilon}$$

Keterangan :

Y : *employe performance*

X_1 : *individual capability*

X_2 : *individual motivation*

X_3 : *leadership*

X_4 : *organizational climate*

X_5 : *workgroup effectiveness*

β dan α : Nilai koefisien

ε : Nilai residu

Uji t

Sugiyono (2015:286) menyatakan pengujian t dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel pada setiap variabel independen. Terdapat pengaruh signifikan apabila nilai t-hitung > t-tabel atau nilai sig. 0,05. Cara menentukan nilai t-tabel digunakan rumus:

$$t\text{-tabel} = t\left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1\right)$$

Keterangan :

a : Error Kepercayaan

n : Jumlah Responden

k : Variabel Bebas

Uji F (Simultan)

Pengujian bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen (X_1), (X_2), (X_3), (X_4) dan (X_5) secara simultan memengaruhi variabel dependen (Y). Apabila nilai F-hitung > F-tabel atau nilai sig. 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan (Sugiyono, 2015).

Uji Koefisien Determinasi Adjust R-Square (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan proporsi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. mampu memberikan informasi mengenai variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi yang digunakan. Apabila R^2 mendekati angka 1 (satu) berarti terdapat hubungan kuat atau dengan kata lain variabel dependen dapat dijelaskan secara penuh oleh variabel independen yang digunakan (Sugiyono, 2015).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid. Pengujian dilakukan menggunakan data 50 responden dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = 6$, diperoleh r hitung > r tabel, yaitu

r tabel = 0,291 sehingga instrumen dapat dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items
Individual capability	0,843	10
Individual motivation	0,826	11
Leadership	0,804	9
Organizational climate	0,799	12
Workgroup effectiveness	0,783	6
Performance	0,843	9

Berdasarkan tabel 1 diketahui seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan berarti sangat baik dan reliabel.

Selanjutnya hasil uji asumsi klasik menunjukkan, bahwa hasil uji normalitas nilai *Shapiro-Wilk* = 0,273 lebih besar dari 0,05 (sig > 0,05). Hal ini diartikan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan pengujian dengan melihat nilai *tolerance* serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai VIF pada lima variabel semuanya lebih kecil dari 10,0 dan nilai *tolerance* ≤ 0,1 (VIF ≤ 10,0 dan *tolerance* ≥ 0,1). Dapat diartikan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil Analisis Regresi

Secara ringkas ditunjukkan dalam tabel 2,

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients</i>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,826	,549		3,324	,002
<i>Individual Capability</i>	-,423	,149	-,403	-2,839	,007
<i>Individual Motivation</i>	,353	,173	,359	2,042	,047
<i>Leadership</i>	-,105	,140	-,135	-,750	,457
<i>Organizational Climate</i>	,419	,169	,366	2,472	,017
<i>Workgroup Effectiveness</i>	,322	,155	,406	2,083	,043
Dependent Variable: <i>Performance</i>					

Berdasarkan tabel koefisien 9 di atas diperoleh Persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \epsilon$$

$$P = 1,826 + (-0,423IC) + 0,353IM + (-0,105LDS) + 0,419OC + 0,322WE + \epsilon$$

- 1) Nilai t hitung *individual capability* = -2,839 > t tabel (-2,839 > 2,015); sign.: 0,007 < 0,05. Dapat di simpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. **Artinya individual capability berpengaruh negatif signifikan terhadap performance.**
- 2) Nilai t hitung *individual motivation* = 2,042 > t tabel (2,042 > 2,015) dan sign: 0,047 < 0,05. Simpulan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. **Artinya individual motivation berpengaruh positif signifikan terhadap performance.**
- 3) Nilai t hitung *leadership* = -0,750 < t tabel (-0,750 < 2,015) nilai Sign 0,457 > 0,05. Dapat di simpulkan **bahwa leadership tidak berpengaruh secara signifikan terhadap performance.**
- 4) Nilai t hitung *organizational climate* = 2,472 > t tabel (2,472 > 2,015); nilai Sig: 0,017 < 0,05. Dapat di simpulkan bahwa **organizational climate berpengaruh positif dan signifikan terhadap performance.**

- 5) Nilai t hitung *workgroup effectiveness* = 2,083 > 2,015; nilai Sig 0,043 < 0,05. **Dapat disimpulkan bahwa *work group effectiveness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *performance*.**
- 6) Hasil uji F menunjukkan terdapat pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Diperoleh nilai F hitung = 10,160. Diketahui nilai F hitung < nilai F tabel (10,160 > 0,225) atau nilai Sig lebih kecil dari α (Sig 0,000 < 0,05).

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary		
R	R Square	Adjusted R Square
0,677	0,536	0,483

Nilai koefisien determinasi = 0,483. Dapat diartikan bahwa 48,3% *performance* dapat dijelaskan oleh variabel *individual capability*, *individual motivation*, *leadership*, *organizational climate* dan *workgroup effectiveness* kemudian 51,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan pengaruh *human capital: individual capability, individual motivation, leadership, organizational climate* dan *workgroup effectiveness* pada pelaku UKM di Kota Yogyakarta dapat disimpulkan bahwa:

- a) *Individual capability* pada *human capital* pelaku UKM berpengaruh secara negatif terhadap kinerja.
- b) *Individual motivation* pada *human capital* pelaku UKM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- c) *Leadership* pada *human capital* pelaku UKM tidak memengaruhi kinerja
- d) *Organizational climate human capital* berpengaruh positif terhadap kinerja
- e) *Workgroup effectiveness human capital* berpengaruh positif terhadap kinerja
- f) Seluruh variabel *human capital: individual capability, individual motivation, leadership, organizational climate* dan *workgroup effectiveness* secara simultan memengaruhi kinerja.

Implikasi hasil penelitian ini bahwa *individual capability, individual motivation, leadership, organizational climate* dan *workgroup effectiveness* secara bersama-sama memengaruhi kinerja pelaku UKM sehingga pengelolaan *human capital* pada pelaku UKM dapat meningkatkan kinerja. Sebaiknya sumber daya manusia terus dipandang sebagai *asset (human capital)* dan dilakukan pemberdayaan. *Organizational climate* memiliki pengaruh yang paling tinggi, sebaiknya upaya peningkatan kinerja dapat dimulai dari upaya perbaikan *organizational climate* di lingkungan kerja. Penelitian terkait topik *human capital* sebaiknya di uji coba pada penelitian selanjutnya dengan obyek yang berbeda.

DAFTAR REFERENSI

- [1] Ardana, K., Mujiati W., & Utama, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [2] Bado, B., Hasbiah, S., Hasan, M., dan Alam, S. (2017). *Model Kebijakan Belanja Pemerintah Sektor Pendidikan Dalam Perspektif Pembangunan Ekonomi*. Makasar: Carabaca.
- [3] Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [4] Daft, L. R. (2010). *Summary Theory and Design*. Ebook.
- [5] Hendrawan, S. (2012). *Pengembangan Human Capital, Perspektif Nasional, Regional dan Global*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [6] Jovian, R. (2016). *Pengaruh Intellectual Capital Dan Organizational Value Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Pada Karyawan PT Semen Indonesia (persero) Tbk)*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
- [7] Kharisma, D., & Yuniningsih, T. (2017). Efektivitas Organisasi Dalam Penyelenggaraan Pelayanan Tanda Daftar Usaha Pariwisata (Tdup) Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Semarang, *Journal Of Public Policy And Management Review* 6(2).
- [8] Prameswari, D., dan Sukoco, I. (2017). Human Capital Approach To Increasing Productivity Of Human Resources Management. *Jurnal AdBispreneur Vol. 2, No. 1*. 93-104.
- [9] Rainawati, E. S. (2013). Hubungan Iklim Organisasi Dengan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Kota Samarinda . *E-Journal Administrasi Negara*, 2(1). 763-776.
- [10] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (16th ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- [11] Pusri Palembang. *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islam*, 1(1). 23-32.
- [12] Razak, M., & Haeruddin. (2018). Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Building Management Pada Pengelolaan Gedung Menara Bosowa Makassar. *AKMAN Jurnal Ilmiah*, 15(2).
- [13] Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT.
- [14] Sunyoto, D. (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- [15] Suwatno & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [16] Mangkunegara, A., P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [17] Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [18] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- [19] Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D (Cetakan 22)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- [20] Thoha, M. (2012). *Perilaku Organisasi (Konsep Dasar Dan Aplikasinya)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

- [21] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 1 tentang Ketenagakerjaan.
- [22] Umam, K. (2010). *Perilaku organisasi Cet. 1*. Bandung: Pustaka Setia.
- [23] Winanti, M. B., (2011). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat. *Jurnal Majalah Ilmiah Unikom, Vol.7, No.2*.
- [24] World Bank. (2019). *The Human Capital Project*. Wasington DC: Word Bank Publication.
- [25] Yukl, G. (2010). *Leadership in Organization (7th ed.)*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.