

# PENGARUH HUMAN CAPITAL TERHADAP KINERJA BUILDING MANAGEMENT PADA PENGELOLAAN GEDUNG MENARA BOSOWA MAKASSAR

Mashur Razak\*

Dosen DPK Pada STMIK Handayani Makassar

Email:mashur\_razak@yahoo.co.id

Haeruddin\*\*

Alumni Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar

**Abstract :** *This research aims is to know and to analyze the impact of human capital (individual capability, individual motivation, leadership, the organization climate, and workgroup effectiveness) to performance Building Management of Menara Bosowa Makassar. This research using the survey method with the amount of sample 71 respondent, it is analyzed using program of SPSS 23. This research shows that :1) individual capability have positive and insignificant effect to Menara Bosowa Building Management performance; 2) individual motivation has positive and significant effect to Menara Bosowa Building Management performance; 3) leadership has positive but not significant effect to Menara Bosowa Building Management performance; 4) the organization climate has positive and significant effect to Menara Bosowa Building Management performance 5) workgroup effectiveness gives positive and significant effect to Menara Bosowa Building Management performance.*

**Key word :** *human capital performance.*

## PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan dunia bisnis saat ini, ilmu pengetahuan pun mengalami perkembangan. Perkembangan ilmu pengetahuan khususnya Manajemen Human Capital telah membawa suatu perbedaan dalam menawarkan solusi bagi organisasi bisnis untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut dan penentuan strategi bersaing. Para pelaku bisnis juga telah mulai menyadari bahwa kemampuan bersaing tidak hanya terletak pada kepemilikan aktiva berwujud, tetapi lebih pada inovasi, sistem informasi, pengelolaan organisasi dan sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu, organisasi bisnis semakin menitik beratkan akan pentingnya knowledge asset (aset pengetahuan) sebagai salah satu bentuk aset tak berwujud (Agnes, 2008).

Penilaian kinerja perusahaan

berbasis *human capital* merupakan hal menarik yang perlu dikembangkan oleh perusahaan. *Human capital* merupakan kombinasi dari pengetahuan, ketrampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. *Human capital* adalah salah satu komponen utama dari *intellectual capital (intangible asset)* yang dimiliki perusahaan. Selama ini, penilaian terhadap kinerja perusahaan lebih banyak menggunakan sumber daya yang bersifat fisik (*tangible asset*). Menurut Mayo (2000), mengukur kinerja perusahaan dari perspektif keuangan sangatlah akurat, tetapi sebenarnya, dasar penggerak nilai dari 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. Penyebutan *human capital* untuk sumber daya manusia (SDM) sepertinya belum banyak dianut oleh pelaku bisnis, sementara 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 dibandingkan faktor produksi lainnya dalam strategi persaingan suatu perusahaan antara lain: kemampuan inovasi dan *entrepreneurship*, kualitas yang unik, keahlian yang khusus, pelayanan yang berbeda dan kemampuan produktivitas yang dapat dikembangkan sesuai kebutuhan. (Mathis, 2003).

Perhatian terhadap sumber daya manusia atau *human capital* sebagai salah 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 sebenarnya keuntungan yang diperoleh perusahaan berasal dari *human capital*. Hal ini disebabkan karena aktivitas perusahaan hanya dilihat dari perspektif bisnis semata. Para pemimpin perusahaan tidak melihat perusahaan sebagai sebuah unit pengetahuan dan keterampilan yang unik, atau seperangkat keunikan dari aset usahanya yang dapat membedakan produk atau jasa dari para pesaingnya.

Lima komponen sumber daya manusia atau *human capital* menurut Mayo (2000), yaitu kemampuan individu (*individual capability*), motivasi individu (*individual motivation*), kepemimpinan (*leadership*), suasana organisasi (*the organizational climate*), dan kelompok kerja (*workgroup effectiveness*). Setiap komponen memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan *human capital* perusahaan yang akan menentukan nilai sebuah perusahaan.

(Kemampuan individu) *individual capability* sangat dibutuhkan, karena merekalah yang akan berhadapan langsung dengan para klien dan memberikan jasa sesuai dengan yang dibutuhkan.

Iklim organisasi yang kondusif juga dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja Building Manajemen. Hubungan yang baik dengan atasan, sesama rekan kerja dan bawahan dalam lingkungan kerja akan memberi semangat kerja bagi tim Building Manajemen. Selain itu keberadaan sarana prasarana yang menunjang pelaksanaan kerja juga mutlak diperlukan demi kelancaran pelaksanaan tugas. Apabila semua itu tercipta di lingkungan kerja, maka akan meningkatkan tim Building Management. Menurut Mayo (2000) iklim organisasi (*the organizational climate*) terdapat faktor-faktor yang menciptakan *human capital*, yaitu: melakukan penilaian atas kinerja baik dalam tim maupun perseorangan, melakukan penilaian terhadap karyawan dalam menghadapi masalah melalui proses pembelajaran dan perbaikan diri, menciptakan inovasi-inovasi baru dan kreativitas individu dinilai yang bertujuan untuk memperbaiki kondisi perusahaan, adanya dukungan dari perusahaan berupa adanya sarana dan prasarana yang lengkap bagi para karyawan dalam bekerja dan melaksanakan tugasnya, adanya transfer knowledge dari para senior kepada junior, saling berbagi pengalaman dalam bekerja.

Operasional *Building Management* Menara Bosowa berorientasi untuk memberikan pelayanan kepada semua tenant. Dalam operasionalnya saat ini masih sering terdapat komplain – komplain. Komplain tersebut seperti komplain penyelesaian inquiry yang sering tidak tepat waktu, tidak konsistensinya team dalam implementasi Standart Operasional Prosedure. Permasalahan penyelesaian inquiry yang tidak tepat waktu ini karena kemampuan individu

(*individual capability*) (seperti kemampuan personal yang tidak merata, *experience* yang kurang), (motivasi individu) *individual motivation* (seperti motivasi yang terkadang menurun), iklim organisasi/*the organization climate* (seperti transfer *knowledge* dari senior ke junior) dan kelompok kerja/*workgroup effectiveness* (seperti kekompakan tim kerja). Sementara permasalahan tidak konsistensinya team dalam implementasi *Standart Operasional Prosedure* ini karena *individual capability* (seperti kemampuan pribadi meliputi pikiran, tindakan dan sikap yang mempengaruhi tindakan) dan motivasi. Oleh karena itu, pemilihan *Building Management* Menara Bosowa sebagai obyek penelitian adalah sangat tepat untuk mengetahui pengaruh Human Capital yang dilihat dari kemampuan individu (*individual capability*), motivasi individu (*individual motivation*), kepemimpinan (*leadership*), iklim organisasi (*the organizational climate*), dan kelompok kerja (*workgroup effectiveness*) terhadap Kinerja *Building Management* Menara Bosowa.

### Rumusan masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan beberapa masalah pokok penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kemampuan individu (*individual capability*), motivasi individu (*individual motivation*), kepemimpinan (*leadership*), iklim organisasi (*the organizational climate*), dan kelompok kerja (*workgroup effectiveness*) berpengaruh parsial terhadap kinerja *Building Management* pada pengelolaan Gedung di Menara Bosowa Makassar?
2. Apakah kemampuan individu (*individual capability*), motivasi individu (*individual motivation*), kepemimpinan (*leadership*), iklim organisasi (*the organizational climate*), dan kelompok kerja (*workgroup effectiveness*) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja *Building Management*

### Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang serta pokok permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial kemampuan individu (*individual capability*), motivasi individu (*individual motivation*), kepemimpinan (*leadership*), iklim organisasi (*the organizational climate*), dan kelompok kerja (*workgroup effectiveness*) terhadap kinerja *Building Management* pada pengelolaan Gedung di Menara Bosowa Makassar?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kemampuan individu (*individual capability*), motivasi individu (*individual motivation*), kepemimpinan (*leadership*), iklim organisasi (*the organizational climate*), dan kelompok kerja (*workgroup effectiveness*) berpengaruh secara simultan (bersama – sama) terhadap Kinerja *Building Management*

### TINJAUAN TEORITIS

*Human capital* merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan (Ongkorahardjo 2008). Oleh karena itu, *human capital* jangan hanya dijadikan aset saja, melainkan produk yang perlu pengembangan dari waktu ke waktu, agar output yang dihasilkan juga semakin berkembang (Pradita 2010). Pembentukan nilai tambah yang dikontribusikan oleh *human capital* dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan *sustainable revenue* di masa akan datang bagi suatu organisasi (Malhotra 2003 dan Bontis 2002 dalam Ongkorahardjo 2008).

Pembentukan nilai tambah yang dikontribusikan oleh *human capital* dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan *sustainable revenue* di masa akan datang bagi suatu organisasi (Malhotra 2003 dan Bontis 2002 dalam Rachmawati dan wulani 2004).

*Human capital* merupakan salah satu penentu utama dari keberhasilan suatu perusahaan (Gambardella, Panico, Velentini, 2013). *Human capital* sendiri diartikan sebagai manusia yang secara personal dipinjamkan kepada perusahaan dengan kapabilitas individunya, komitmen, pengetahuan, dan pengalaman pribadi. Walaupun tidak semata-mata dilihat dari individual tetapi juga sebagai tim kerja yang memiliki hubungan pribadi baik di dalam maupun luar perusahaan (Stewart 1997 dalam Ongkorahardjo 2008).

*Human capital* penting karena merupakan sumber inovasi dan pembaharuan strategi yang dapat diperoleh dari *brainstorming* melalui riset laboratorium, impian manajemen, *process reengineering*, dan perbaikan atau pengembangan keterampilan pekerja. Selain itu, *human capital* memberikan nilai tambah dalam perusahaan setiap hari, melalui motivasi, komitmen, kompetensi serta efektivitas kerja tim. Nilai tambah yang dapat dikontribusikan oleh pekerja berupa: pengembangan kompetensi yang dimiliki oleh perusahaan, pemindahan pengetahuan dari pekerja ke perusahaan serta perubahan budaya manajemen (Mayo 2000 dalam Ongkorahardjo 2008).

*Human capital* merupakan kombinasi dari pengetahuan, ketrampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan (Ongkorahardjo 2008).

Fitz-Enz (2000) dalam Ongkorahardjo (2008) mendeskripsikan *human capital* sebagai kombinasi dari tiga faktor, yaitu: 1) Karakter atau sifat yang dibawa ke pekerjaan, misalnya intelegensi, energi, sikap positif, keandalan, dan komitmen, 2) Kemampuan seseorang untuk belajar, yaitu kecerdasan, imajinasi, kreatifitas dan bakat dan 3) Motivasi untuk berbagi informasi dan pengetahuan, yaitu semangat tim dan orientasi tujuan.

Definisi mengenai *human capital* tersebut didukung juga oleh pendapat Mayo (2000) dalam Pradita (2010) bahwa komponen *human capital* terdiri atas kapabilitas individual, motivasi individual, budaya organisasi,

efektivitas kerja kelompok dan *leadership*. Muafi (2010) mengukur *human capital* dilihat dari tiga komponen yaitu: tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kompetensi. Sedangkan menurut Cheng *et al* (2009) sumber daya manusia atau *human capital* dapat diukur dari tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kualitas profesional, dan pelatihan berkelanjutan. Masing-masing komponen memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan *human capital* perusahaan yang pada akhirnya menentukan nilai sebuah perusahaan.

### **Kemampuan Individu (*Individual Capability*)**

Kemampuan Individu (*Individual Capability*) meliputi pengetahuan, keterampilan, pengalaman, jaringan, kemampuan untuk mencapai hasil, potensi untuk berkembang dan apa yang mereka bawa ke dalam pekerjaan dari kehidupan mereka (Mayo, 2000). Menurut Mayo (2000) dimensi dari *individual capability* antara lain: 1). Kemampuan Pribadi (*personal capability*) adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dari dalam dirinya sendiri, meliputi penampilan, pikiran, tindakan dan perasaannya, 2). *Professional and technical know how* adalah kemampuan untuk bersikap *professional* dalam setiap situasi dan kondisi serta adanya kemauan untuk melakukan *transfer knowledge* dan *experience* dari senior ke junior, 3). Pengalaman (*Experience*) adalah seseorang yang berkompeten dan memiliki pengalaman yang sudah cukup lama di bidangnya serta memiliki sikap terbuka terhadap pengalaman, 4. Jaringan Dan Kontak Sosial (*The network and range of personal contacts*) adalah sikap seseorang yang dikatakan berkompeten apabila dia memiliki jaringan atau koneksi yang luas terhadap siapa saja terutama dengan orang-orang yang berhubungan dengan profesinya dan 5). Nilai Dan Sikap Yang Mempengaruhi Perilaku (*The value and attitudes that influence action*) adalah nilai dan sikap yang akan mempengaruhi tindakan di dalam lingkungan kerja seperti memiliki kestabilan emosi, ramah, dapat bersosialisasi, dan tegas.

### ***Individual Motivation (Motivasi Individu)***

Motivasi Individu (*Individual Motivation*), meliputi aspirasi, ambisi dan dorongan, motivasi kerja dan produktivitas (Mayo, 2000). Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Reksohadiprodjo & Handoko, 2001). Menurut Reksohadiprodjo & Handoko (2001) motivasi dapat ditimbulkan oleh faktor internal dan faktor eksternal, yaitu: 1) Motivasi internal berasal dari diri pribadi seseorang, dan akan timbul sesuai kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang. Dorongan yang berasal dari dalam diri ini akan mempengaruhi pikiran orang tersebut dan selanjutnya akan mengarahkan perilaku orang tersebut. Sehingga di dalam perusahaan, dengan mengetahui motivasi internal ini manajer dapat memotivasi bawahannya agar kegiatan mereka mencapai kepuasan yang diinginkan dan juga menguntungkan pencapaian tujuan perusahaan. 2) Motivasi eksternal dibangun di atas motivasi internal dan berada di dalam perusahaan sehingga sangat bergantung pada anggapan dan teknik yang dipakai oleh para manajer dalam memotivasi bawahannya. Teori motivasi eksternal tidak mengabaikan teori motivasi internal, akan tetapi justru mengembangkannya. Teori motivasi eksternal menjelaskan kekuatan-kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi oleh faktor-faktor intern yang dikendalikan oleh manajer, antara lain: Suasana kerja : gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan dan Hubungan kerja: penghargaan, kenaikan pangkat, tanggung jawab.

### ***Kepemimpinan (Leadership)***

Kepemimpinan (*Leadership*), meliputi kejelasan visi tentang manajemen puncak dan kemampuan mereka untuk berkomunikasi dan berperilaku dengan cara yang konsisten (Mayo, 2000). Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui

komunikasi, baik individual maupun kelompok, ke arah pencapaian tujuan (Anoraga, 2009). Dalam perusahaan, kepemimpinan melibatkan kemampuan mempengaruhi karyawan untuk mencapai misi perusahaan. Pemimpin mempengaruhi individu maupun kelompok melalui proses komunikasi. Pemimpin dapat muncul karena memang dilahirkan untuk menjadi pemimpin, atau muncul karena persiapan dan didikan serta bisa juga gabungan dari keduanya, bila sejak lahir sudah mempunyai bakat kepemimpinan dan selanjutnya bakat ini dikembangkan melalui pendidikan dan pengalaman serta disesuaikan dengan tuntutan lingkungan.

Menurut Boone dan Kurtz dalam Anoraga (2009) setiap kepemimpinan selalu menggunakan *power* atau kekuasaan yang diperoleh dari beberapa sumber yaitu: 1. *Reward*, dimana kekuasaan yang diperoleh melalui *reward* dilakukan oleh pemimpin dengan cara memenuhi kebutuhan bawahan seperti pemberian bonus dan liburan, 2. *Coercive*, dimana kekuasaan ini diperoleh melalui ancaman dan hukum terhadap bawahan, 3. *Expert*, merupakan kekuasaan dalam bentuk lain yaitu keahlian. Dimana seseorang dapat mempengaruhi orang lain melalui keterampilan dan pengetahuan yang dimilikinya, 4. *Referent*, merupakan kekuasaan dalam bentuk panutan atau idola dan 5. *Legitimate*, yaitu kekuasaan yang diperoleh karena kewenangannya yang sah.

### ***Suasana Organisasi (The Organizational Climate)***

Suasana Organisasi (*The Organizational Climate*), meliputi budaya perusahaan, kebebasan berinovasi, keterbukaan, fleksibilitas, dan saling menghormati antar individu (Mayo, 2000). Menurut Mayo (2000), budaya organisasi adalah faktor yang sangat penting dalam menciptakan *human capital*, yaitu: 1. Melakukan penilaian atas kinerja baik dalam tim maupun perseorangan, 2. Melakukan penilaian terhadap karyawan dalam menghadapi masalah melalui proses pembelajaran dan perbaikan diri, 3. Menciptakan inovasi-inovasi baru dan kreativitas individu yang bernilai yang tujuannya untuk memperbaiki

kondisi perusahaan, 4. Adanya dukungan dari perusahaan berupa adanya sarana dan prasarana yang lengkap bagi para karyawan dalam bekerja dan melaksanakan tugasnya dan 5. Adanya *transfer knowledge* dari para senior kepada junior, saling berbagi pengalaman dalam bekerja.

### **Efektifitas Kelompok Kerja (*Workgroup Effectiveness*)**

Efektifitas Kelompok Kerja (*Workgroup Effectiveness*), meliputi dukungan, saling menghormati, berbagi dalam tujuan bersama dan nilai-nilai (Mayo, 2000). Kelompok kerja lebih dikenal dengan tim kerja. Dalam tim kerja akan terjalin hubungan yang baik antar anggota tim, tetapi juga mungkin akan muncul konflik di dalam tim kerja itu sendiri (Mayo, 2000)

### **Pengertian Kinerja**

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis & Jackson, 2006). Menurut Rivai dan Basi dalam Kaswan (2012): Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan adalah yang memengaruhi seberapa banyak atau seberapa besar mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Mangkunegara dalam Ongkorahardjo *et al.* (2008) membedakan kinerja menjadi dua, yaitu: ***Kinerja individu***, adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan dan ***Kinerja organisasi***, adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei untuk mengumpulkan data. Penelitian

kuantitatif dilakukan berdasarkan ukuran kuantitas atau jumlah. Penelitian kuantitatif dapat diterapkan terhadap fenomena yang bisa dituangkan dalam kuantitas (Khotari, 2004). Survei adalah metode untuk mengumpulkan informasi dari sebuah fenomena dari responden yang telah ditentukan (Khotari, 2004). Survei dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang merupakan sampel penelitian.

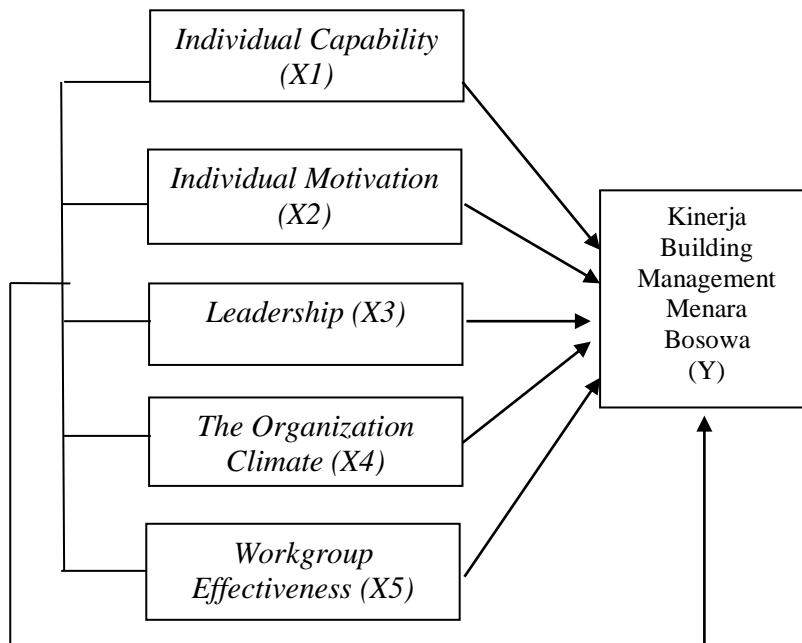
### **Kerangka Konseptual penelitian**

Pengetahuan merupakan sumber daya perusahaan yang sangat strategis didasari kenyataan bahwa pengetahuan dapat digunakan untuk mengembangkan daya saing perusahaan karena bernilai, langka, sukar ditiru oleh para pesaing dan tidak dapat digantikan oleh jenis sumber daya yang lain. Menurut Mayo (2000) mengukur kinerja perusahaan dari perspektif keuangan sangatlah akurat tetapi sebenarnya yang akan menjadi dasar penggerak nilai dari keuangan tersebut adalah sumber daya manusia (*human capital*) dengan segala pengetahuan, ide, dan inovasi yang dimilikinya. Selain itu, *human capital* merupakan inti dari suatu perusahaan. Perusahaan terdiri dari individu-individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi tidak akan berjalan jika tidak ada individu di dalamnya.

Dalam penelitian ini yang menjadi variable dependen adalah kinerja (Y). Sedangkan yang menjadi variable independen adalah kemampuan individu/*individual capability* (X1), motivasi individu/*individual motivation* (X2), kepemimpinan/*leadership* (X3), suasana organisasi/*the organizational climate* (X4) dan kelompok kerja/*Workgroup effectiveness* (X5).

Berdasarkan kajian teori beserta masalah yang akan diteliti dan yang telah di bahas sebelumnya, maka penelitian ini dibuat dalam kerangka berfikir sebagai berikut:

Gambar 3.1 Kerangka Penelitian



#### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi ialah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Building Management Menara Bosowa. Populasi ini bersifat heterogen yang dapat dilihat dari beragamnya usia, jenis kelamin, dan jurusan. Sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini mengambil sampel karyawan Building Management Menara Bosowa. Untuk menentukan ukuran sampel penelitian dari populasi tersebut dapat digunakan rumus 15 atau 20 kali variabel bebas (Joseph F. Hair, 1998), jadi akan di dapat hasil sebagai berikut:  $15 \times 5$  (jumlah variabel bebas) = 75 Jadi, berdasar perhitungan diatas diperoleh jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 75 responden.

#### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan sampel adalah dengan menggunakan *Non Probability Sampling*, yaitu semua elemen dalam populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel (Ferdinand, 2006). Hal ini dilakukan karena mengingat keterbatasan waktu yang ada. Metode pengambilan sampelnya menggunakan *Accidental sampling*, Teknik penentuan sampel *berdasarkan kebetulan*, yaitu siapa yang kebetulan bertemu dengan peneliti dapat dijadikan sampel jika dipandang cocok.

#### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini dengan bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel kemampuan individu, motivasi individu, kepemimpinan, suasana organisasi, efektifitas kelompok kerja secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerja. Building management Menara Bosowa. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang

digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM *SPSS for Windows* versi 23. Hasil pengolahan data dengan

menggunakan program SPSS selengkapny ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 5.22 berikut ini :

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-8,725	2,351		-3,711	,000
Kemind	,089	,072	,011	1,247	,217
Motind	,279	,084	,028	3,336	,001
Kpmmpn	,174	,100	,168	1,735	,088
Ssnorg	,249	,070	,251	3,569	,001
Kelker	,590	,089	,573	6,661	,000

Sumber : Data yang diolah (2018)

a. Dependent Variable: Kinerja Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -8.725 + 0,089X_1 + 0,279 X_2 + 0,174X_3 + 0.249X_4 + 0.590X_5$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar -8.725 memiliki arti jika variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, X<sub>4</sub> dan X<sub>5</sub> tidak terdapat perubahan maka nilai Kinerja Building management Menara Bosowa adalah sebesar - 8.725
- Koefisien regresi variabel kemampuan individu mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap Kinerja Building management Menara Bosowa. Nilai koefisien sebesar 0,089 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X<sub>1</sub> maka Y atau kinerja Building management Menara Bosowa akan bertambah sebesar 0,089
- Koefisien regresi variabel motivasi individu mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap Kinerja Building management Menara

Bosowa. Nilai koefisien sebesar 0,279 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X<sub>2</sub> maka Y atau kinerja Building management Menara Bosowa akan bertambah sebesar 0,279

- Koefisien regresi variabel kepemimpinan mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap Kinerja Building management Menara Bosowa. Nilai koefisien sebesar 0,174 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X<sub>1</sub> maka Y atau kinerja Building management Menara Bosowa akan bertambah sebesar 0,174
- Koefisien regresi variabel suasana organisasi mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap Kinerja Building management Menara Bosowa. Nilai koefisien sebesar 0.249 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X<sub>1</sub> maka Y atau kinerja Building management Menara Bosowa akan bertambah sebesar 0.249
- Koefisien regresi variabel efektifitas kelompok kerja mempunyai arah



positif dalam pengaruhnya terhadap Kinerja Building management Menara Bosowa. Nilai koefisien sebesar 0.590 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X1 maka Y atau kinerja Building management Menara Bosowa akan bertambah sebesar 0.590

### **Pengaruh parsial kemampuan individu, motivasi individu, kepemimpinan, iklim organisasi, dan kelompok kerjaterhadap kinerja Building Manajemen**

#### **1. Variabel Kemampuan individu**

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Kemampuan individu menunjukkan nilai  $t = 1,247$  sedangkan nilai t tabel untuk n 71 adalah sebesar 1,9939 dengan demikian nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kemampuan individu dengan kinerja Building management Menara Bosowa, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,217 > 0,05$ . Dengan nilai signifikansi di atas 0,05 tersebut menunjukkan bahwa Kemampuan individu tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti Hipotesis 1 ditolak.

#### **2. Motivasi Individu**

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Komunikasi menunjukkan nilai  $t = 3,336$  sedangkan nilai t tabel untuk n 71 adalah sebesar 1,9939 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi individu dengan kinerja Building management Menara Bosowa dengan nilai signifikansi sebesar  $0,01 < 0,05$ . Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa motivasi

individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Building management Menara Bosowa. Hal ini berarti Hipotesis 2 diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa motivasi individu memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi efektivitas motivasi individu yang dimiliki karyawan akan semakin tinggi pula kinerja yang dicapai, sebaliknya semakin rendah motivasi individu semakin rendah pula kinerja yang dicapai Building Management Menara Bosowa.

#### **3. Variabel Kepemimpinan**

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel kepemimpinan menunjukkan nilai  $t = 1,735$  sedangkan nilai t tabel untuk n 71 adalah sebesar 1,9939 dengan demikian nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan dengan kinerja Building management Menara Bosowa dengan nilai signifikansi sebesar  $0,088 > 0,05$ . Dengan nilai signifikansi di atas 0,05 tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Building Management Menara Bosowa. Hal ini berarti Hipotesis 3 ditolak.

#### **4. Suasana Organisasi**

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Suasana Organisasi menunjukkan nilai  $t = 3,569$  sedangkan nilai t tabel untuk n 71 adalah sebesar 1,9939 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Suasana Organisasi dengan kinerja Building management Menara Bosowa dengan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa Suasana Organisasi memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja Building management Menara Bosowa. Hal ini berarti Hipotesis 4 diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa suasana organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi suasana organisasi yang dimiliki karyawan akan semakin tinggi pula kinerja yang dicapai, sebaliknya semakin rendah suasana organisasi semakin rendah pula kinerja yang dicapai Building management Menara Bosowa.

### 5. Efektifitas kelompok kerja

Hasil pengujian diperoleh nilai  $t$  untuk variabel efektifitas kelompok kerja menunjukkan nilai  $t = 6,661$  sedangkan nilai  $t$  tabel untuk  $n = 71$  adalah sebesar 1,9939 dengan demikian nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel efektifitas kelompok kerja dengan kinerja Building management Menara Bosowa dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa efektifitas

kelompok kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Building management Menara Bosowa. Hal ini berarti Hipotesis 5 diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa efektifitas kelompok kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi efektifitas kelompok kerja yang dimiliki karyawan akan semakin tinggi pula kinerja yang dicapai, sebaliknya semakin rendah efektifitas kelompok kerja semakin rendah pula kinerja yang dicapai Building management Menara Bosowa.

### Hasi Uji Pengaruh simultan.

Uji  $F$  dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah variabel kemampuan individu, motivasi individu, kepemimpinan, suasana organisasi dan efektifitas kelompok kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja Building Management Menara Bosowa. Hasil perhitungan uji  $F$  untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel berikut ini :

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Secara bersama-sama ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	33138,893	5	6627,779	3242,035	,000 <sup>b</sup>
Residual	132,881	65	2,044		
Total	33271,775	70			

Sumber : Data yang diolah (2018)

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kelker, Motind, Kemind, Ssnorg, Kpmmppn

Dari hasil pengolahan statistik di atas menunjukkan nilai  $F$  hitung = 3242,035 sedangkan  $F$  tabel untuk  $n = 71$  dengan  $df1 = k - 1 = 4$  dimana  $k$  adalah jumlah seluruh variabel (5 variabel) dikurang dengan variabel dependent (1 variabel) dan  $df2 = n - k = 66$  dimana  $n$  adalah sebanyak 71 dikurang dengan  $k$  (5) adalah pada titik nilai  $F$  tabel

sebesar 2,51 hasil ini menunjukkan nilai  $F$  hitung lebih besar dari nilai  $F$  tabel untuk itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel-variabel  $X$  secara bersama-sama terhadap kinerja.

Nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara

bersama-sama kemampuan individu, motivasi individu, kepemimpinan, suasana organisasi, dan kelompok kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Building management Menara Bosowa.

## Simpulan dan saran

### Simpulan

Dari bahasan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa

1. Berdasarkan hasil analisis data yang sudah dilakukan mengindikasikan bahwa kemampuan individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,217, motivasi individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,001, kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,088, suasana organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,001, efektifitas kelompok kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Building Management dengan nilai signifikansi 0,000 dengan masing – masing taraf alfa penelitian 0,05.
2. Analisis uji data yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung (3242,035) lebih besar dari nilai F tabel (2,51) untuk itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel-variabel X secara bersama-sama terhadap kinerja.

### Saran

Saran dalam studi ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk pengambilan keputusan guna meningkatkan dan menjaga kinerja karyawan. Dari proses dan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diberikan saran sebagai berikut:

Dalam rangka untuk meningkatkan dampak *human capital* maka Office Building harus memperhatikan factor-factor yang mempengaruhi Human capital seperti kemampuan individu, motivasi individu, kepemimpinan, iklim organisasi, dan efektifitas kelompok kerja. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa efektifitas kelompok kerja merupakan factor yang paling tinggi pengaruhnya terhadap kinerja. Makanya itu, factor tersebut harus benar-benar diperhatikan

Dalam rangka meningkatkan dampak *human capital* maka pihak Office Building harus membenahi mekanisme sistem *human capital*. Karena apabila kondisi ini tidak dibenahi maka akan membuat karyawan menjadi tidak puas dalam bekerja sehingga akan berdampak pada pemberian pelayanan kepada para tenant, jika pelayanan yang dilakukan tidak maksimal maka akan berimplikasi kepada ketidakpuasan dari tenant terhadap pelayanan yang diberikan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja, manajemen juga perlu mengkaji kembali factor yang kurang begitu berpengaruh terhadap Kinerja yaitu kemampuan individu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa factor tersebut kurang begitu berpengaruh.

## PUSTAKA ACUAN

- Dian Swastari (2013) Analisis Penerapan *Human Capital Management terhadap Kinerja Karyawan studi pada PT Telkomsel Branch Purwokerto,*
- Endri 2010, Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Suatu Tinjauan Teoritis Jurnal Ad ministrasi Bisnis (2010), Vol.6, No.2: hal.

- 179–190, (ISSN:0216–1249) c  
2010 Center for Business  
Studies. FISIP - Unpar .
- Devi Yani (2016) dengan judul  
penelitian :Pengaruh *Human  
Capital* dan *Insentif* terhadap  
kinerja karyawan (Studi Kasus  
pada Rumah Sakit se-Kota  
Bandar Lampung).
- Izzudin Abdussalam (2011) dengan  
judul penelitian : Analisis  
Pengaruh *Human Capital*  
terhadap kinerja kantor akuntan  
publik (Studi Empiris pada 11  
KAP di Semarang )
- Masfufah, S. (2010). Pengaruh  
Kemampuan Individu terhadap  
Produktivitas Kerja  
Karyawan (Studi pada PT PG  
Rajawali I Unit PG. Kreet Baru  
Bululawang Malang).  
[http://eprints.undip.ac.id/1  
8830/1/RANI\\_MARIAM.  
pdf](http://eprints.undip.ac.id/18830/1/RANI_MARIAM.pdf). (09/01/2011).
- Melaksanakan Asuhan Keperawatan di  
Rumah Sakit Umum Daerah  
Cilegon Banten.Tesis  
Pascasarjana Ilmu Keperawatan  
Universitas Indonesia.
- Mukhlis dan Sri Wahyun 2014  
Hubungan Human Capital  
Dengan Kinerja Kader  
Pemberdayaan Masyarakat Desa  
(Kpmd) Pada Program Pnpm  
Mandiri Perdesaan Di  
Kecamatan Peusangan Vol.3  
No.6 .Juli 2014 Jurnal  
Kebangsaan ISSN: 2089-5917.
- Mangkunegara, A. P. 2007. *Evaluasi  
Kinerja Sumber Daya  
Manusia*. PT Refika Aditama.  
Bandung.
- Nono Supriatna (*JURNAL RISET  
AKUNTANSI DAN KEUANGAN,  
2 (1), 2014, 251-260*), dengan  
judul penelitian : Pengaruh  
Human Capital terhadap kinerja  
Auditor pada KAP yang ada di  
Bandung.
- Oneal Savitri dan Herry Laksito.2013.  
Pengaruh *Human Capital* terhdap  
Kualitas Auditor pada Kantor  
Akuntan Publik di  
Semarang.*Journal of Accounting*,  
Vol. 2, No. 2
- Sunarcaya, P. (2008). Analisis Faktor-  
Faktor yang Mempengaruhi  
Kinerja Pegawai di  
Lingkungan Dinas Kesehatan  
Kabupaten Alor Nusa Tenggara  
Timur,  
[http://pustaka.ut.ac.id/pusl  
ata/pdf/40232.pdf](http://pustaka.ut.ac.id/puslata/pdf/40232.pdf),  
(21/05/2011).
- Royani.2010.Hubungan Sistem  
Penghargaan Dengan Kinerja  
Perawat Dalam
- Sugiyanto 2007, Pengaruh Human  
Capital, Motivasi Dan Dukungan  
Atasan Terhadap Kesuksesan  
Karir Karyawan: Studi Empiris  
Di Pt. Asian Cotton Bandung .  
JAMBSP Vol. 3 No. 3 – Juni  
2007: 333 – 348 ISSN 1829 –  
9857
- Yvonne Agustine Sudibyo (2011) dengan  
judul penelitian : Pengaruh  
Human Capital Terhadap  
Kinerja Auditor (Studi Empiris  
Pada Kantor Akuntan Publik Di  
Jakarta).