PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
No. DAFTAR : 1727/Per - UMP/2013
TANGGAL : 10 - 9 - 2013

HUBUNGAN ANTARA INVESTASI *HUMAN CAPITAL* DENGAN KINERJA PERUSAHAAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) KOTA PALEMBANG

SKRIPSI

NAMA : AHMAD AZHARI

NIM : 22 2009 190

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI

TAHUN 2013

HUBUNGAN ANTARA INVESTASI *HUMAN CAPITAL* DENGAN KINERJA PERUSAHAAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) KOTA PALEMBANG

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

NAMA : AHMAD AZHARI

NIM : 22 2009 190

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI

TAHUN 2013

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : AHMAD AZHARI

NIM : 22 2009 190

Program Studi : Akuntansi

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, Maret 2013

Penulis

(AHMAD AZHARI)

Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL	**: HUBUNGAN ANTARA INVESTASI *HUMAN CAPITAL* DENGAN KINERJA PERUSAHAAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) KOTA PALEMBANG**
NAMA	**: AHMAD AZHARI**
NIM	**: 22 2009 190**
Fakultas	**: Ekonomi**
Program Studi	**: Akuntansi**
Mata Kuliah Pokok	**: Sistem Pengendalian Manajemen**

Diterima dan disyahkan
Pada tanggal,.... Maret 2013

Pembimbing,

(Betri Sirajuddin, S.E., A.k, M.Si)
NIDN/ NBM: 0216106902/ 944806

Mengetahui
Dekan,
U.b. Ketua Program Studi,

(Rosalina Ghazali, S.E., Ak, M.Si)
NIDN/ NBM: 0228115802/ 1021961

MOTTO :

"Apa yang kita lakukan hari ini, merupakan kunci kesuksesan ataupun juga kehancuran di hari esok, maka lakukanlah yang terbaik untuk hari ini untuk mencapai kesuksesan di hari esok"

(Penulis)

"Kamu adalah seperti apa yang kamu fikirkan, karena apa yang kamu fikirkan merupakan cerminan atas dirimu sendiri"

(Penulis)

Skripsi ini

kupersembahkan kepada :

- *Ayahanda dan Ibunda*
- *Kakak-kakakku*
- *Kekasihku*
- *Sahabat-sahabatku*
- *Almamaterku*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan karunianya jualah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam tak terlupakan penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah mengeluarkan umat manusia dari kegelapan menuju cahaya benderang, kepada sahabat, keluarga, dan pengikutnya yang tetap istiqomah hingga akhir zaman.

Dalam skripsi ini, penulis melakukan penelitian untuk mengetahui bagaimanakah Hubungan Antara Investasi Human Capital Dengan Kinerja Perusahaan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Palembang.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku Ayahanda dan Ibunda tercinta, yang telah mendidik, membiayai, mendoakan, dan memberi dorongan semangat kepada penulis. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak Betri Sirajuddin, S.E., Ak., M.Si sebagai pembimbing yang telah memberikan bimbingan, memberikan pengarahan dan saran-saran dengan tulus ikhlas dan penuh kesabaran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Selain itu disampaikan juga terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mengizinkan, membantu penulis dalam penyelesaian studi ini, dan tak lupa juga penulis menyampaikan ucapan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak H. M. Idris, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Bapak M. Taufiq Syamsuddin, S.E., Ak., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang
3. Ibu Rosalina Ghazali, S.E., Ak., M.Si selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu Welly, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Seluruh pimpinan, dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang atas bantuan dan perhatiannya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepada pimpinan dan seluruh karyawan/karyawati PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Palembang yang telah membantu penulis menyediakan data dan informasi tentang Pengeluaran Investasi *Human Capital* dan telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Rekan-rekan seangkatan, seposko KKN, dan rekan-rekan satu pembimbing yang penulis kenal dan teman-teman Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang yang tidak bisa disebutkan satu-persatu, terima kasih atas motivasi dan kebersamaannya.
8. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Akhir kata penulis mohon maaf apabila terdapat kesalahan baik yang disengaja maupun tidak sengaja, kesempurnaan hanya milik Allah SWT dan kekurangan milik penulis. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, Amin Ya Robbal Alamin.

Palembang, Maret 2013

Penulis

(AHMAD AZHARI)

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN DEPAN/COVER i
HALAMAN JUDUL ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT iii
HALAMAN PENGESAHAN iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO v
HALAMAN UCAPAN TERIMA KASIH vi
HALAMAN DAFTAR ISI ix
HALAMAN DAFTAR TABEL xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR xii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN xiii
ABSTRAK xiv

BAB I PENDAHULUAN
- A. Latar Belakang Masalah 1
- B. Rumusan Masalah 6
- C. Tujuan Penelitian 6
- D. Manfaat Penelitian 7

BAB II KAJIAN PUSTAKA
- A. Penelitian Sebelumnya 8
- B. Landasan Teori 9
  1. Investasi *Human Capital* 9
  2. Kinerja Perusahaan 14
  3. Hubungan Antara Investasi Human Capital dengan Kinerja Perusahaan 20
- C. Hipotesis 21

BAB III METODE PENELITIAN
- A. Jenis Penelitian 22
- B. Lokasi Penelitian 23
- C. Operasionalisasi Variabel 23

D. Data yang Diperlukan 27
E. Populasi dan Sampel Penelitian 28
F. Teknik Pengumpulan Data 29
F. Analisis Data dan Tehnik Analisis 30

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian..... 33
1. Sejarah singkat PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang..... 33
2. Visi dan Misi PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang 36
3. Usaha PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang..... 37
4. Komitmen PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang 38
5. Struktur organisasi PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang 39
6. Pembagian tugas dan wewenang 42
7. Data hasil kuesioner 45
B. Pembahasan 47
1. Pengujian validitas data 47
2. Pengujian reliabilitas data 50
3. Pengujian normalitas 53
4. Pengujian hipotesis 54
5. Hubungan antara investasi human capital dengan kinerja perusahaan 57

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan..... 61
B.Saran..... 61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel.I.1.	Pengeluaran Investasi Human Capital PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang.....	5
Tabel.II.1.	Penelitian Sebelumnya.....	8
Tabel.III.1.	Operasionalisasi Variabel	24
Tabel.III.2.	Alternatif Penilaian Skala Investasi Human Capital.....	25
Tabel.III.3.	Alternatif Penilaian Skala Investasi Kinerja Perusahaan..	27
Tabel.IV.1.	Rekapitulasi Data Hasil Kuesioner.....	46
Tabel.IV.2.	Hasil Uji Validitas Investasi Human Capital	48
Tabel.IV.3.	Hasil Uji Validitas Kinerja Perusahaan	49
Tabel.IV.4.	Hasil Uji Reliabilitas Investasi Human Capital	51
Tabel.IV.5.	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Perusahaan	52
Tabel.IV.6.	Pengujian Normalitas	53
Tabel.IV.7.	Hasil Uji Korelasi	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar IV.1	Struktur Organisasi PT. PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang	41

ABSTRAK

Ahmad Azhari/ 222009190/ 2013/ Hubungan Antara Investasi *Human Capital* Dengan Kinerja Perusahaan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Palembang.

Perumusan masalah bagaimanakah hubungan antara investasi *human capital* dengan kinerja perusahaan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Palembang. Tujuan Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara antara investasi *human capital* dengan kinerja perusahaan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Palembang. Penelitian ini bermanfaat bagi penulis, bagi PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Palembang, dan bagi almamater.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasional dan variabel yang digunakan investasi *human capital* dan kinerja perusahaan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Palembang sebanyak 196 karyawan dan sampel penelitian sebanyak 30 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah cara survey dalam bentuk kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas data, kemudian dilakukan uji normalitas data dan selanjutnya dilakukan uji korelasi *product moment* untuk mengetahui bentuk hubungan antara investasi *human capital* dengan kinerja perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang erat antara investasi *human capital* dengan kinerja perusahaan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Palembang dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,607 dengan tanda positif yang artinya jika Semakin tingginya investasi *human capital* maka semakin tinggi kinerja perusahaan.

Kata kunci: investasi *human capital*, kinerja.

ABSTRACT

Ahmad Azhari / 222009190/ 2013 / The Relationship Between the Human Capital Investment and the Company's Performance at PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang.

The problem of this study was how the relationship between the human capital investment and the company's performance at PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang was. The objective of this study was to find on the relationship between the human capital investment and the company's performance at PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang. The significances of this study were for the writer, PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang, and the almamater.

This study used correlational method. The variables of this study were human capital investment and the company's performance. The data used in this study were primary and secondary data. The population of this study was employees of PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang many as 196 employees the sample of this study was 30 employees. Techniques of collecting the data were using survey in questionnaires. Analysis of the data used in this study was quantitative analysis. There where some test in analyzing the data; validity and reliability test, normality test and pearson product moment correlation to find out the relationship between the human capital investment and the company's performance.

The results showed there was a strong and positive relationship between human capital investment and the company's performance of PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang with a correlation coefficient 0.607. therefore, the higher the human capital investment increased the higher company's performance was.

Keywords: investment of human capital, performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada zaman globalisasi seperti sekarang ini, terjadi banyak perkembangan dan kemajuan baik di bidang ekonomi, informasi dan teknologi. Maka dari itu, untuk memasuki lingkungan bisnis yang kompetitif, manajemen perusahaan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan, baik dari sumber daya manusia yang berpotensi, serta perkembangan teknologi informasi. Sumber daya manusia memiliki potensi yang tidak terbatas jika orang menyadarinya dan menggali, serta mengembangkan potensi tersebut. Jika manajemen mau dan mampu menyediakan lingkungan dan sistem untuk menyedikan kesempatan bagi karyawan untuk membangun potensi selama bekerja, karyawan akan mencapai tingkat potensi optimal yang di perlukan oleh organisasi untuk maju. (Mulyadi, 2002: 277).

Oleh sebab itu untuk mencapai tingkat potensi sumber daya manusia yang optimal organisasi melakukan serangkaian kegiatan sebagai bentuk investasi terhadap sumber daya manusia untuk meningkatan potensi selama bekerja. Karena hanya modal manusialah yang mampu membuat perusahaan berbeda dalam persaingan (Mulyadi, 2007: 23).

Investasi *Human capital* pengorbanan sejumlah dana (sesuatu yang dapat diukur dengan nilai uang) yang dikeluarkan dan kesempatan memperoleh penghasilan selama proses investasi (Ali, 2010: 3). Sumber Daya Manusia di sini

adalah para staf penanggung jawab perencanaan dan pengembangan teknologi informasi di perusahaan, seperti Divisi Teknologi Informasi, Departemen Sistem Informasi, atau bagian sejenis lainnya. Sumber Daya Manusia menjadi sebuah asset utama jika mereka memiliki kompetensi untuk memecahkan masalah-masalah bisnis yang dihadapi perusahaan sehari-hari, dan selalu mencari celah kesempatan dalam penggunaan teknologi informasi untuk kemajuan perusahaan. (Richardus, 2011: 1)

Melalui kombinasi aktivitas seperti pelatihan *(training),* pengalaman dalam bekerja *(on-the-job experience),* dan kemampuan manajerial dan kepemimpinan *(leadership)* yang berkualitas, staf teknologi informasi akan memiliki pengetahuan dan kompetensi yang dibutuhkan. (Richardus, 2011: 1)

Pelatihan *(Training)* merupakan salah satu investasi *human capital* yang dilakukan oleh perusahaan. Biasanya pelatihan di berikan kepada karyawan baru sebagai bekal saat mulai memasuki suatu bidang tertentu, kemudian ada pelatihan yang di berikan sebagai penunjang kompetensi yang ada untuk meningkatkan kemampuan yang ada. Selain itu ada juga pelatihan yang diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi untuk menduduki posisi atau *level* yang lebih tinggi. Pelatihan yang dilakukan oleh sebuah organisasi merupakan suatu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kemajuan dan meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Tenaga kerja yang terdidik dan terlatih *(individual capability)* sangat dibutuhkan, karena merekalah yang akan berhadapan langsung dengan para klien dan memberikan jasa sesuai dengan yang dibutuhkan. Selain itu, kondisi

perusahaan *(the organizational climate)* baik formal maupun informal dalam lingkungan kerja juga menentukan dan mendukung kinerja dari *human capital*. (Martina, 2011: 12)

Hal ini menerangkan bahwa Sumber daya manusia merupakan *asset* tidak berwujud perusahaan yang paling penting, tanpa sumber daya manusia yang efektif akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, investasi pada *human capital* perlu dilakukan. Terutama pada perusahaan jasa dimana sumber daya manusia merupakan tulang punggung perusahaan yang akan berhadapan langsung dengan konsumen.

Oleh Karena itu peran karyawan dalam memberikan kualitas pelayanan jasa sangat penting bagi perusahaan karena dari bidang inilah perusahaan akan terus hidup dan berkembang, dimana dalam memberikan pelayanan jasa yang berkualitas, peran *human capital* dalam menciptakan kinerja yang baik bagi perusahaan jasa sangat diperlukan khususnya *individual capability* dan *the organizational climate*.

Kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Secara umum, kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu. (Indra, 2006: 274)

Hubungan antara investasi *human capital* dengan kinerja perusahaan adalah pengeluaran perusahaan sehubungan dengan sumber daya manusianya harus dipandang sebagai investasi dalam *human capital*. Pandangan organisasi bahwa pengelolaan *human capital* adalah *cost*, harus ditinggalkan, artinya

investasi dalam sumber daya manusia (*human capital*) dipandang bukan sebagai biaya-biaya saat ini (*current expenses*) yang ditanggung perusahaan, melainkan sebagai investasi pada aset yang memiliki nilai di masa depan serta pada nilai yang telah diciptakan bagi perusahaan. *Human capital* dipandang sebagai elemen strategik perusahaan karena pengelolaan dan kinerja sumber daya manusia memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan dan menciptakan keunggulan bersaing (*competitive advantage*). (Martina, 2011: 15)

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. 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 dengan perubahan dinamis lingkungan bisnis. (Endri, 2010: 180)

PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) merupakan wujud nyata dari investasi negara dalam dunia usaha. PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang bertujuan melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional.

PT. Pos Indonesia (persero) Palembang merupakan perusahaan BUMN yang bergerak di bidang jasa, dan yang menjadi visi perusahaan PT. Pos Indonesia

(persero) ini dengan menjadi pemimpin pasar dengan menyediakan layanan suratpos, paket, dan logistik yang handal serta jasa keuangan yang terpercaya. Mengingat dimana PT. Pos Indonesia (Persero) ini berdiri sendiri karena tidak mendapatkan anggaran pengeluaran dan belanja negara (APBN), maka dari itu perusahaan perlu meningkatkan kinerjanya melalui karyawan yang dianggap sebagai asset untuk mendapatkan keuntungan agar dapat membiayai seluruh operasional perusahaan termasuk dalam memberikan gaji dan kompensasi karyawan.

Pada PT. Pos Indonesia (Persero) sebagai salah satu perusahaan yang telah menerapkan akuntansi sumber daya manusia dengan mencatat pengeluaran untuk sumber daya manusia sebagai investasi atau aktiva. PT. Pos Indonesia (Persero) telah menambahkan investasi pada *human capital* yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Pengeluaran untuk investasi *human capital* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel I. 1
Pengeluaran Investasi *Human Capital*
PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang
Tahun 2006 sampai dengan 2011

Tahun	Pengeluaran Investasi *human capital*
2006	Rp. 217.425.000,00
2007	Rp. 314.753.200,00
2008	Rp. 253.861.300,00
2009	Rp. 267.482.000,00
2010	Rp. 301.827.150,00
2011	Rp. 271.632.000,00

Sumber: PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang 2013

Berdasarkan data diatas, terlihat pada tahun 2006 perusahaan mengeluarkan investasi untuk *human capital* cukup besar, dan terjadi peningkatan di tahun berikutnya, serta berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada beberapa karyawan PT. Pos Indonesia (persero) Kota Palembang menyatakan bahwa kinerja perusahaan mengalami penurunan, dimana beberapa pelanggan masih mengeluhkan pelayanan yang diberikan karena lambannya karyawan dalam melayani pelanggan khususnya pada bagian yang berhadapan langsung dengan pelanggan, dan karyawan merasa kurang termotivasi dalam bekerja yang dikarenakan suasana dan lingkungan yang monoton serta kurangnya penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas penulis ingin meneliti apakah ada hubungan antara investasi *human capital* dengan kinerja perusahaan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Palembang.

B. Rumusan Masalah

Bagaimanakah hubungan antara investasi *human capital* dengan kinerja perusahaan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara antara investasi *human capital* dengan kinerja perusahaan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitaan ini di harapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Bagi Penulis

   Untuk membantu penulis memperoleh pengetahuan pentingnya investasi *human capital* pada perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan sehingga dapat di implementasikan pada saat memasuki dunia kerja.

2. Bagi PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Palembang

   Penelitian ini di harapkan dapat menambah pengetahuan dan informasi mengenai pentingnya investasi *human capital* pada perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan bagi PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Palembang.

3. Bagi Almamater

   Penelitian ini di harapkan dapat menambah pengetahuan keilmuan Akutansi terutama pada sistem pengendalian manajemen. Serta memberikan informasi tentang hubungan antara investasi *human capital* dengan kinerja perusahaan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Palembang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian sebelumnya

Tabel II. 1

Penelitian Sebelumnya

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan Penelitian
1	Sahrul Ikwan (2007)	Pengaruh Investasi *Human Capital* Terhadap Profitabilitas Pada PLN	Investasi *human capital* pada perusahaan tidak dapat meningkatkan profitabilitas perusahaan	Persamaannya dengan penelitian ini terletak pada investasi *human capital* sebagai variabel *independent* Perbedaannya dengan penelitian sebelumnya terletak pada kinerja perusahaan sebagai variabel *dependent* dan objek penelitian.
2	David Kurniawan (2009)	Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan Pada PT. Garam (Persero)	Pembelajaran organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan dan Sistem pengendalian manajemen berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan	Persamaannya dengan penelitian ini terletak pada kinerja perusahaan sebagai variabel *dependent* dan perbedaanya terletak pada Investasi *human capital* sebagai variabel *independent* dan objek penelitian
3	Karisma Senja (2009)	Pengaruh *Intellectual Capital* Terhadap Kinerja Perusahaan	Secara parsial komponen *value added intellectual capital* berpengaruh signifikan terhadap *return on equity* sebagai ukuran kinerja perusahaan	Persamaannya dengan penelitian ini terletak pada kinerja perusahaan sebagai variabel *dependent* dan perbedaanya terletak pada Investasi *human capital* sebagai variabel *independent* dan objek penelitian

Sumber: Penulis 2013

B. Landasan teori

1. Investasi *Human Capital*

a. Pengertian Investasi

Investasi adalah menempatkan uang atau dana dengan harapan untuk memperoleh tambahan atau keuntungan tertentu atas uang atau dana tersebut (Ahmad, 2004: 3). Selain itu Investasi adalah penanaman modal untuk satu atau lebih aktiva yang dimiliki dan biasanya berjangka waktu lama dengan harapan mendapatkan keuntungan di masa-masa yang akan datang (Sunariyah, 2003: 4).

Berdasarkan pengertian investasi diatas, dapat disimpulkan bahwa investasi merupakan penanaman modal untuk suatu aktiva dengan harapan dapat diperoleh keuntungan atas modal yang telah ditanamkan di masa yang akan datang.

b. Pengertian *Human capital*

Human capital adalah sumber daya yang penting bagi perusahaan untuk dapat memenangkan persaingan, karena merupakan tulang punggung dari sistem yang dirancang metode yang diterapkan dan teknologi yang digunakan. Karena itu vital untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui proses rekrutmen yang kompetitif, pelatihan yang sistematis, peningkatan kepuasan pegawai, peningkatan pendidikan pegawai dan pemberdayaan pegawai (Dermawan, 2006: 131).

Human capital merupakan faktor manusia dalam organisasi yang mencakup intelegensi, keterampilan, dan keahlian manusia yang memberikan karakter khas pada organisasi (Parulian, 108: 2008).

Berdasarkan definisi *human capital* diatas, dapat disimpulkan bahwa *human capital* adalah sumber daya yang ada dalam perusahaan yang menjadi tulang punggung perusahaan untuk dapat memenangkan persaingan melalui intelegensi, keterampilan, dan keahlian manusia yang memberikan karakter khas pada organisasi.

c. Investasi *human capital*

Penjelasan mengenai investasi pada *human capital* yaitu pengorbanan sejumlah dana (sesuatu yang dapat diukur dengan nilai uang) yang dikeluarkan dan kesempatan memperoleh penghasilan selama proses investasi. (Sonny, 2003: 49). Selain itu pengeritan investasi *human capital* adalah organisasi mengeluarkan sejumlah uang untuk merekrut, memilih, menerima, dan melatih karyawan dalam organisasi (Amin, 2004: 1).

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa investasi *human capital* adalah pengeluaran atau pengorbanan sejumlah dana yang digunakan oleh perusahaan untuk merekrut, memilih, dan melatih karyawan dalam organisasi untuk memperoleh penghasilan.

d. Jenis-jenis investasi pada *human capital*

Investasi pada *human capital* merupakan investasi yang dilakukan pada bidang sumber daya manusia. Investasi *human capital* ini dapat dilakukan

dalam hal pendidikan dan pelatihan, migrasi, dan perbaikan gizi serta kesehatan. (Payaman, 69: 2001).

Adapun pembagian investasi pada *human capital* yang dibagi atas tiga jenis investasi, antara lain:

1) Investasi pada pelatihan dan pengembangan *(investment in training and development),* Investasi pada pelatihan terdiri dari:

   a) Investasi pada *employability*

      Pada saat terjadi penurunan keberadaan dari kebijakan kepegawaian, beberapa perusahaan menginvestasikan sumber daya manusianya dengan pengalaman-pengalaman yang membangun yang membuat karyawan-karyawannya *employable* pada saat hubungan dengan perusahaan berakhir, investasi pengembangan ini akan membuat peningkatan kesempatan, lingkungan pembelajaran, pelatihan dan pelatihan kembali. Memiliki karyawan yang sesuai dengan karakteristik *employability*-nya merupakan hal penting bagi kelangsungan perusahaan.

   b) Investasi pada pelatihan

      Seperti yang dikemukakan sebelumnya bahwa investasi pada pelatihan sangat penting untuk strategi perusahaan dimasa depan dan *competitive advantage.*

   c) *On the job training*

      Dengan *on the job training,* para karyawan dididik dan dilatih ditempat kerja dan pada saat mereka bekerja.

d) Investasi pada *management development*

adalah pengembangan yang berkelanjutan pada manajerial personel merupakan strategi yang penting di sebagian besar organisasi dan tantangan khusus yang sulit yang memberikan strategi perpindahan atau pertukaran yang kuat.

2) Investasi pada peningkatan *retention (investment practices for improved retention).* Investasi pada peningkatan *retention* dapat berupa:

a) Budaya perusahaan yang sesuai dengan para karyawan.

b) Prosedur pemilihan atau seleksi calon karyawan sehingga para karyawan yang terpilih merasa sesuai dengan organisasi, pekerjaan dan teman kerja.

c) Pemberian kompensasi dan keuntungan yang sesuai.

d) *Job enrichment* dan *job satisfaction.*

e) Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan karyawan diluar organisasi.

3) Investasi pada keselamatan kerja *(investment in job secure work forces).*

Adapun biaya sumber daya manusia yang termasuk dalam macam-macam investasi pada *human capital* di atas antara lain :

a) Biaya pendidikan dan pelatihan

b) Biaya *recruitment* dan seleksi

c) Biaya kesehatan dan perawatan keamanan

d) *Reward* untuk prestasi pegawai

e) Biaya pembinaan jasmani dan rohani

f) Biaya evaluasi pegawai

Berdasarkan jenis-jenis investasi *human capital* yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis investasi *human capital* adalah investasi pada pelatihan dan pengembangan, investasi pada peningkatan *retention,* dan investasi pada keselamatan kerja. (Greer dalam Ali, 2010:5)

e. Tujuan investasi *human capital*

Investasi *human capital* bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja atau produktivitas tenaga kerja tersebut dapat memberikan tingkat penghasilan yang lebih tinggi pada tenaga kerja tersebut. (Sonny, 2003: 49)

Investasi *human capital* bertujuan untuk mengembangkan atribut pribadi yang dapat mendongkrak produktivitas karyawan bekerja, karena investasi *human capital* merupakan suatu pemikiran bahwa orang-orang membekali dirinya dengan cara yang berbeda tidak untuk kesenangan sesaat, merupakan untuk kepentingan perolehan pendapatan yang non uang. (Sudarwan, 2003: 82).

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan investasi *human capital* adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja dan mendongkrak produktivitas karyawan dalam bekerja yang dapat memberikan tingkat penghasilan yang lebih tinggi pada karyawan tersebut.

2. Kinerja Perusahaan

a. Pengertian kinerja perusahaan

Kinerja perusahaan adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Secara umum, kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu. (Indra, 2006: 274)

Kinerja adalah keberhasilan personel, tim, unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan. (Mulyadi, 2007: 337)

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja perusahaan adalah gambaran pencapaian dari pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan sebelumnya.

b. Penilaian kinerja perusahaan

Penilaian kinerja sebagai penentu secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawan berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. (Mulyadi 2007: 419)

Penilaian kinerja adalah tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rentan nilai yang ada dalam perusahaan. Hasil pengukuran tersebut kemudian dilakukan sebagai umpan balik yang akan memberikan prestasi pelaksanaan suatu rencana dan titik dalam

perusahaan yang memerlukan penyesuaian-penyesuaian atas aktivitas perencanaan dan pengendalian. (Sony dkk, 2004)

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja perusahaan merupakan tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas yang ada dalam perusahaan berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

c. Tujuan penilaian kinerja

Tujuan dari sistem penilaian kinerja adalah untuk membantu dalam menetapkan strategi. Dalam penerapan sistem pengukuran kinerja terdapat empat konsep dasar :

1. Menentukan strategi

   Dalam hal ini paling penting adalah tujuan dan target organisasi dinyatakan secara ekspilit dan jelas. Strategi harus dibuat pertama kali untuk keseluruhan organisasi dan kemudian dikembangkan ke level fungsional dibawahnya.

2. Menentukan pengukuran strategi

   Pengukuran strategi diperlukan untuk mengartikulasikan strategi ke seluruh anggota organisasi. Organisasi tersebut harus focus pada beberapa pengukuran kritikal saja. Sehingga manajemen tidak terlalu banyak melakukan pengukuran indikator kinerja yang tidak perlu.

3. Mengintegrasikan pengukuran ke dalam sistem manajemen

   Pengukuran harus merupakan bagian organisasi baik secara formal maupun informal, juga merupakan bagian dari budaya perusahaan dan sumber daya manusia perusahaan.

4. Mengevaluasi pengukuran hasil secara berkesinambungan

   Manajemen harus selalu mengevaluasi pengukuran kinerja organisasi apakah masih valid untuk ditetapkan dari waktu ke waktu. Pengukuran kinerja membantu manajer dalam memonitor implementasi strategi bisnis dengan cara membandingkan hasil aktual dengan sasaran dan tujuan strategis. Sistem pengukuran kinerja biasanya terdiri atas metode sistematis. (Anthony & Robert, 2001: 52).

Tujuan sistem penilaian kinerja adalah untuk mengkomunikasikan strategi secara lebih baik (*top down* dan *bottom up*), untuk mengukur kinerja finansial dan non-finansial secara berimbang sehingga dapat ditelusuri perkembangan pencapaian strategi, untuk mengakomodasikan pemahaman kepentingan manajer level menengah dan bawah dan memotivasi untuk mencapai *goal congruence*, serta sebagai alat untuk mencapai kepuasan berdasarkan kepuasan individual dan kemampuan kolektif yang rasional. (Mardiasmo, 2009: 120)

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah untuk membantu dalam menetapkan strategi, dan mengkomunikasikan strategi secara lebih baik serta mengukur kinerja finansial dan non-finansial secara berimbang sehingga dapat ditelusuri perkembangan pencapaian strategi.

d. Manfaat penilaian kinerja

Penilaian kinerja dimanfaatkan oleh organsisasi untuk:

1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui permotivasian personel secara maksimal. Maksimasi motivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi berarti membangkitkan dorongan dalam diri setiap karyawan untuk menggerakan usahanya dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan organisasi.
2) Membantu pengambilan keputusan yang berkaitan dengan penghargaan personel seperti promosi, transfer dan pemberhentian. Penilaian kinerja akan menghasilkan data yang dapat dipakai sebagai dasar pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan yang dinilai kinerjanya.
3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan personel, dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan personel. Hasil penilaian kinerja dapat digunakan untuk mengidentifikasi kelemahan karyawan dan untuk mengantisipasi keahlian dan keterampilan yang dituntut oleh pekerjaan, agar dapat memberikan respon yang memadai terhadap perubahan lingkungan bisnis di masyarakat yang akan datang
4) Menyediakan suatu dasar untuk mendistribusikan penghargaan. Pendistribusian penghargaan memerlukan data hasil kinerja agar penghargaan tersebut dirasakan adil oleh karyawan yang menerima penghargaan tersebut. (Mulyadi, 2007: 360)

Manfaat penilaian kinerja bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekruitment, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses dari manajemen sumber daya manusia secara efektif. (Amin, 2003: 8)

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa manfaat penilaian kinerja adalah untuk pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti mengelola operasi dalam organisasi secara efektif dan efisien, membantu pengambilan keputusan, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan personel, dan menyediakan suatu dasar guna mendistribusikan penghargaan.

e. Pengukuran kinerja perusahaan

Alat ukur yang digunakan untuk menilai kinerja perusahaan dengan menggunakan pendekatan dari empat perspektif, yaitu:

1) Perspektif *financial*

Bagaimana kita berorientasi pada para pemegang saham.

2) Perspektif *customer*

Bagaimana kita bisa menjadi *supplier* utama yang paling bernilai bagi para *customer*.

3) Perspektif proses, bisnis internal

Proses bisnis apa saja yang terbaik yang harus kita lakukan, dalam jangka panjang maupun jangka pendek untuk mencapai tujuan finansial dan kepuasan *customer*.

4) Perspektif pertumbuhan dan pembelajaran

Bagaimana kita dapat meningkatkan dan menciptakan *value* secara terus menerus, terutama dalam hubungannya dengan kemampuan dan motivasi karyawan. (Monika, 2000: 24)

Adapun penjelasan lain dari pendekatan empat perpektif yang digunakan untuk pengukuran kinerja perusahaan, yaitu:

a. Perspektif keuangan

Pendekatan ini dapat menjelaskan lebih lanjut tentang pencapaian visi yang berperan di dalam mewujudkan pertambahan kekayaan tersebut sebagai berikut:

1) Peningkatan *customer* yang puas sehingga meningkatkan laba (melalui peningkatan *revenue*).
2) Peningkatan produktivitas dan komitmen karyawan sehingga meningkatkan laba (melalui peningkatan *cost effectiveness*).
3) Peningkatan kemampuan perasahaan untuk menghasilkan *financial returns* dengan mengurangi modal yang digunakan atau melakukan investasi dalam proyek yang menghasilkan *return* yang tinggi. (Mulyadi, 2001: 151)

b. Perspektif pelanggan

Perspektif pelanggan memiliki dua kelompok pengukuran, yaitu *customer core measurement* dan *customer value proposition*. (Kaplan dan Norton, 2001: 150)

c. Perspektif proses bisnis internal

Setiap bisnis memiliki seperangkat proses yang unik untuk menciptakan nilai bagi pelanggan dan menghasilkan keuntungan. Tiga proses utama pada perspektif proses bisnis internal yaitu inovasi, operasi, dan pelayanan purna jual. (Kaplan dan Norton, 2001: 174)

d. Perspektif pertumbuhan dan pembelajaran

Perspektif pertumbuhan dan pembelajaran bersumber dari tiga prinsip yaitu: 1) kemampuan pekerja, 2) kemampuan sistem informasi, dan 3) Motivasi. (Kaplan dan Norton, 2001: 174)

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja perusahaan dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan dari empat perspektif, yaitu perspektif keuangan, perspektif pelanggan, perspektif proses bisnis internal, dan perpektif pertumbuhan dan pembelajaran.

3. Hubungan antara Investasi *Human capital* dengan Kinerja Perusahaan

Hubungan antara investasi *human capital* dengan kinerja perusahaan adalah pengeluaran perusahaan sehubungan dengan sumber daya manusianya harus dipandang sebagai investasi dalam *human capital*. Pandangan organisasi

bahwa pengelolaan *human capital* adalah *cost*, harus ditinggalkan, artinya investasi dalam sumber daya manusia (*human capital*) dipandang bukan sebagai biaya-biaya saat ini (*current expenses*) yang ditanggung perusahaan, melainkan sebagai investasi pada aset yang memiliki nilai di masa depan serta pada nilai yang telah diciptakan bagi perusahaan. *Human capital* dipandang sebagai elemen strategik perusahaan karena pengelolaan dan kinerja sumber daya manusia memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan dan menciptakan keunggulan bersaing (*competitive advantage*). (Martina, 2011: 15)

C. Hipotesis

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

Terdapat hubungan antara investasi pada *human capital* terhadap kinerja perusahaan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian dapat dikategorikan beberapa macam, yaitu:

1) Penelitian Deskriptif

   Adalah penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek atau objek penelitian.

2) Penelitian Kausalitas

   Adalah penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel.

3) Penelitian Korelasional

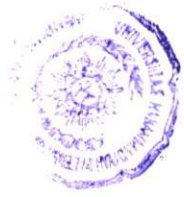
   Adalah penelitian yang dirancang untuk meneliti bagaimana kemungkinan hubungan yang terjadi antar variabel dengan memperhatikan besaran koefisien korelasi.

4) Penelitian Tindakan

   Adalah penelitian yang disusun dengan tujuan untuk melakukan perbaikan-perbaikan terhadap kegiatan yang sudah dilakukan sebelumnya.

5) Penelitian Eksperimental yang Sebenarnya

   Adalah penelitian yang disusun dengan tujuan untuk meneliti adanya hubungan kausalitas mengenai sikap tertentu antara kelompok yang diberi perlakuan dengan kelompok lainnya yang tidak dikenai perlakuan.



6) Penelitian Eksperimental Semu

Adalah penelitian yang disusun untuk memperoleh informasi yang merupakan perkiraan bagi informasi yang dapat diperoleh melalui eksperimen yang sebenarnya dalam keadaan yang tidak memungkinkan untuk memanipulasikan semua variabel yang relevan.

7) Penelitian Grounded

Adalah penelitian yang disusun dengan tujuan untuk membuat generalisasi empiris, menetapkan konsep-konsep, serta membuktikan dan mengembangkan teori. (Anwar, 2011: 31-19)

Berdasarkan macam-macam penelitian tersebut, maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini penelitian korelasional untuk mengetahui bagaimana kemungkinan hubungan yang terjadi antar variabel dengan memperhatikan besaran koefisien korelasi.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pos Indonesia (Persero) di jalan Merdeka Nomor 3 Kota Palembang 30132, Telepon 0711-350626.

C. Operasionalisasi variabel

Operasionalisasi variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2010: 58)

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah investasi *human capital* sebagai variabel *independent,* dan kinerja perusahaan sebagai variabel *dependent* yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III. 1
Operasionalisasi Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Investasi *Human capital (Variable* X)	Investasi *human capital* adalah pengeluaran-pengeluaran PT. Pos Indonesia (Persero) yang memberikan kontribusi didalam memperoleh laba perusahaan seperti biaya pelatihan akan diperhitungkan sebagai investasi.	a) Investasi pada pelatihan dan pengembangan b) Investasi pada peningkatan *retention* *c)* Investasi pada keselamatan kerja
2.	Kinerja Perusahaan *(Variable* Y)	Kinerja Perusahaan adalah keberhasilan PT. Pos Indonesia (Persero) dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan.	a) Perspektif keuangan b) Perspektif pelanggan c) Perspektif proses, bisnis internal d) Perspektif pertumbuhan dan pembelajaran

Sumber: Penulis 2013

1) Investasi *Human capital*

Skala investasi *human capital* dibuat sendiri oleh penulis dengan menggunakan skala *likert* dan berdasarkan jenis- jenis investasi *human capital* menurut Greer yaitu *investment in training and development, investment practices for improved retention dan investment in job secure work forces.* (dalam Ali, 2010: 3)

Dalam kuisioner penelitian ini, pertanyaan-pertanyaan yang digunakan terdiri dari pertanyaan *favorable* dan *unfavorable*. Pertanyaan *favorable* adalah pertanyaan sikap yang berisi hal-hal yang positif mengenai obyek sikap, yaitu kalimatnya yang bersifat pro, mendukung atau memihak pada obyek sikap, sebaliknya pertanyaan *unfavorable* adalah pertanyaan sikap yang berisi hal-hal yang negatif mengenai obyek sikap, yaitu kalimatnya yang bersifat tidak mendukung atau kontra terhadap obyek sikap. (Azwar, 2005: 107).

Skala yang dibuat terdiri dari 12 pertanyaan yang disajikan dalam dua bentuk yaitu 6 *favorable* dan 6 *unfavorabale* yang harus direspon oleh subjek berdasarkan lima alternatif jawaban, yaitu "Sangat setuju", "Setuju", "netral", " Tidak setuju", "Sangat Tidak setuju"

Penilaian terhadap pertanyaan *favorable* (mendukung) dan *unfavorable* (tidak mendukung) dapat dilihat pada tabel III. 2 alternatif penilaian Skala investasi *human capital* bawah ini:

Tabel III. 2
Alternatif Penilaian Skala

No	Alternatif	*Favorable*	*Unfavorable*
1	Sangat setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Netral	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber: Penulis 2013

Berdasarkan penilaian yang bergerak dari satu sampai lima maka pertanyaan pada jenis-jenis investasi *human capital* yang dinyatakan dalam bentuk *favorable* yang memiliki arti semakin tinggi nilai yang di berikan oleh

subjek maka semakin tinggi investasi *human capital* yang dimiliki, sebaliknya untuk pertanyaan yang dinyatakan dalam bentuk *unfavorable* memiliki arti semakin rendah nilai yang di berikan oleh subjek maka semakin rendah investasi *human capital* yang dimiliki.

2) Kinerja perusahaan

Skala kinerja perusahaan dibuat sendiri oleh penulis dengan menggunakan skala *likert* dan berdasarkan pengukuran prestasi menurut Alat ukur penilaian kinerja perusahaan: a) Perspektif keuangan, b) Perspektif pelanggan, c) Perspektif proses, bisnis internal, d) Perspektif pertumbuhan dan pembelajaran.

Dalam kuisioner penelitian ini, pertanyaan-pertanyaan yang digunakan terdiri dari pertanyaan *favorable* dan *unfavorable*. Pertanyaan *favorable* adalah pertanyaan sikap yang berisi hal-hal yang positif mengenai obyek sikap, yaitu kalimatnya yang bersifat pro, mendukung atau memihak pada obyek sikap, sebaliknya pertanyaan *unfavorable* adalah pertanyaan sikap yang berisi hal-hal yang negatif mengenai obyek sikap, yaitu kalimatnya yang bersifat tidak mendukung atau kontra terhadap obyek sikap. (Azwar, 2005: 107).

Skala yang dibuat terdiri dari 24 pertanyaan yang disajikan dalam dua bentuk yaitu 12 *favorable* dan 12 *unfavorabale* yang harus direspon oleh subjek berdasarkan lima alternatif jawaban, yaitu "Sangat setuju", "Setuju", "netral", " Tidak setuju", "Sangat Tidak setuju"

Penilaian terhadap aitem *favorable* (mendukung) dan *unfavorable* (tidak mendukung) dapat dilihat pada tabel III. 3 alternatif penilaian skala di bawah ini:

Tabel III. 3
Alternatif Penilaian Skala

No	Alternatif	*Favorable*	*Unfavorable*
1	Sangat setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Netral	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber: Penulis 2013

Berdasarkan penilaian yang bergerak dari satu sampai lima maka pertanyaan pada dimensi kinerja perusahaan yang dinyatakan dalam bentuk *favorable* yang memiliki arti semakin tinggi nilai yang diberikan oleh subjek maka semakin tinggi kinerja perusahaan dan kinerja perusahaan yang dinyatakan dalam bentuk *unfavorable* yang memiliki arti semakin rendah kinerja perusahaan.

D. Data yang diperlukan

Data terdiri dari data primer dan data sekunder:

1. Data Primer

   Yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara)

2. Data Sekunder

Yaitu sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). (Nur dan Bambang, 2009: 146-147)

Pada penelitian ini, penulis menggunakan data primer dalam bentuk kuesioner yang dibagikan kepada karyawan yang dijadikan sampel penelitian, dan data sekunder dalam bentuk:

a) Sejarah singkat PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Palembang
b) Struktur organisasi dan pembagian tugas
c) Data jumlah karyawan
d) Data pengeluaran investasi *human capital.*

E. Populasi dan sampel penelitian

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi-populasi yang terpilih. (Anwar, 2011: 87).

PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Palembang memiliki 260 orang karyawan, dan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Palembang yang diberikan investasi pada *human capital* sebanyak 196 orang karyawan.

Dari seluruh karyawan yang diberikan investasi pada *human capital* diambil sebagian untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini untuk mengetahui kinerja perusahaan. Teknik pengambilan sampel yang dipilih menggunakan

Simple Random Sampling (Pemilihan sampel secara acak sederhana) yaitu proses memilih satuan sampling sedemikian rupa sehingga setiap satuan sampling dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk terpilih ke dalam sampel. (Anwar, 2011: 89)

Penentuan ukuran sampel pada penelitian ini berdasarkan ketentuan Gay dan Diehl, dimana untuk penelitian yang sifatnya menguji hubungan di antara satu variabel atau lebih (penelitian korelasional) minimal diambil 30 sampel. (Gay dan Diehl dalam Anwar, 2011: 100). Dari 196 orang karyawan yang diberikan investasi pada *human capital*, diambil 30 orang untuk dijadikan sampel penelitian yang kemudian akan diberikan kuesioner.

F. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu:

1. Cara Survei

   Merupakan cara pengumpulan data di mana peneliti atau pengumpul data mengajukan pertanyaan atau pernyataan kepada responden baik dalam bentuk lisan maupun secara tertulis.

2. Cara observasi

   Merupakan cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek (orang), objek (benda) atau kejadian yang sistematik tanpa adanya pertanyaan komunikasi dengan individu-individu yang diteliti.

3. Cara dokumentasi

Merupakan cara pengumpulan data yang biasanya dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber, baik secara pribadi maupun kelembagaan. (Anwar, 2011: 105-114)

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan cara survei dimana peneliti akan mengajukan pertanyaan atau pernyataan kepada responden dalam bentuk kuesioner, yang mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai *variable* yang diteliti, yaitu hubungan antara investasi *human capital* dengan kinerja perusahaan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Palembang.

G. Analisis data dan teknik analisis

1. Analisis data

Penelitian menurut jenis data dan analisis terdiri dari:

a) Analisis kualitatif

Yaitu metode analisis yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat dan gambar untuk melakukan uraian penafsiran.

b) Analisis kuantitatif

Yaitu metode analisis yang berbentuk angka atau data kualitatif yang di angkakan *(scoring)*. (Sugiyono, 2010: 13).

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis kuantitatif yang berbentuk angka atau data kualitatif yang di angkakan.

2. Teknik Analisis Data

Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, peneliti terlebih dahulu melakukan uji validitas dan uji reliabilitas yang kemudian dilakukan uji normalitas dan uji korelasi:

a) Uji validitas

Uji valditas berkaitan dengan kesesuaian antara suatu konsep dengan indikator yang digunakan untuk mengukurnya. Uji validitas ditujukan untuk mengukur seberapa nyata suatu pengujian atau instrument. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Model pengujian menggunakan pendekatan korelasi item-total dikoreksi (*corrected item-total correlation*) untuk menguji validitas internal setiap item pernyataan kuesioner yang disusun dalam bentuk skala. Uji validitas ini dilakukan dengan mengukur korelasi antara masing-masing skor item dengan skor total. (Bambang & Lina, 2010: 98).

b) Uji reliabilitas

Uji reliabilitas berkaitan dengan keterandalan suatu indikator. Informasi yang ada pada indikator ini tidak berubah-ubah, atau yang disebut dengan konsisten. Reliabilitas suatu variabel yang dibentuk dari daftar pertanyaan dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0,60. Semakin tinggi nilai *Cronbach's Alpha* (mendekati 1) menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya. (Bambang & Lina, 2010: 104)

c) Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Melalui sampel yang diambil berasal dari populasi yang bersistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov*. Jika signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) berarti data distribusi normal. Sebaliknya jika signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) maka data berdistribusi tidak normal. Apabila penguji normal, maka hasil penghitungan statistik menggunakan uji parametrik. (Duwi, 15:2009)

d) Uji korelasi

Setelah terpenuhi uji normalitas, kemudian dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan Analisis Korelasi *product moment* yaitu untuk mengetahui bentuk hubungan antara dua variabel yaitu mencari korelasi antara investasi *human capital* dengan kinerja perusahaan. Analisis Korelasi *product moment* digunakan untuk mencari korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat, untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Keseluruhan perhitungan dengan bantuan komputer SPSS *(Statistical Package for Social Science)* Versi 16.0. (Duwi, 17:2009)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah singkat PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang

Pelayanan PT. Pos Indonesia berawal dari gagasan untuk memperlancar arus Surat menyurat era kolonial Belanda. Gagasan tersebut diwujudkan oleh Gubenur Jend. G.W. Baron berupa pendirian kantor pos yang pertama di Batavia pada tanggal 26 Agustus 1746. kantor pos semakin penting peranya seelah ditemukan tekhnologi telegram dan telepon berdasarkan Undang-undang perusahaan negara Belanda sejak tahun 1907, jawatan dikelola departemen perusahaan-perusahaan pemerintah. Jawatan PTT mengelola pos telepon dan telegram pada saat Jepang di Indonesia berdiri secara resmi pada tanggal 27 September 1945 setelah dilakukan pengambil alihan kantor pusat PTT di Bandung oleh Angkatan Muda PTT dart pemerintah Jepang. Dalam peristiwa tersebut menjadi tonggak sejarah beridirinya Jawatan PTT Republik Indonesia pada tanggal tersebut setup diperingati sebagai hari Bakti Poste.

Tahun 1960 diberlakukan peraturan pemerintah pengganti UU No. 19/1960 perusahaan pemerintah yang mengatur keseragaman dalam cara menyusun, menguasai bentuk hukum dalam Perusahaan Negara mengatur ketentuan mengenai penampungan perusahaan asing yang dapat diambil alih, serta perusahaan perusahaan lain yang ada, yang dibentuk bersumber pada peraturan I.B.W (Indische Bedriver Wet). Sebagai pelaksanaan UU No. 19 PP.

Tahun 1960 yang dimaksud di atas pada tanggal 21 Desember 1961 dikeluarkan peraturan Pemerintah No. 240 Tahun 1961 tentang pendirian Perusahaan Negara Pos dan Telekumunikasi, disingkat P.N Postel.

Peraturan Pemerintah mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 1961, sejak saat itu berubah status Jawatan PTT menjadi Perusahaan Negara. Agar diperoleh kebebasan begerak yang lebih luas dalam pengembangan usaha, PN dipecah menjadi 2 badan usaha yang berbeda yaitu Perusahaan Negara Telekomunikasi. Pemecahan menjadi 2 perusahaan tersebut berdasar peraturan Pemerintah No. 29 Tahun 1965 dan peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1965.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 240 Tahun 1961, dengan dileburnya Jawatan PTT kedalam Postel, segala hak dan kewajiban, perlengkapan dan kekayaan, serta usaha dari Jawatan PTT beralih ke PN Ponsel. Pelaksanaan peleburan yang dimaksud diatur oleh Menteri Perhubungan Darat, Pos, Telekomunikasi dan Pariwisata. Begitu perusahaan ditetapkan bahwa perusahaan berkedudukan dan berkantor di Bandung. Dengan surat keputusan Menteri Perhubungan Darat, Pos, Telekomunikasi dan Pariwisata Tanggal 13 Agustus 1964 No. U14/1/7 ditetapkan struktur organisasi PN Posm dipimpin oleh seorang dibantu oleh seorang Dirjen yang dibantu oleh 3 orang Direktur dan staff dan 3 orang Direktur Perusahaan dan 2 orang Direktur Muda perusahaan. Direktur Jendral, Direktur dan Direktur Muda yang, merupakan Direksi. Dirjen bertanggung jawab kepada Menteri Perhubungan Darat, Pos, Telekomunikasi dan Pariwisata, dan Direktur kepada Dirjen sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Pada tahun 1967 dengan intruksi Presiden RI No. 17 tahun 1967 tentang pengarahan dan penyederhanaan Perusahaan Negara dalam segala bentuknya supaya mengadakan kegiatan penertiban, penyempurnaan peyederhanaan dari setiap usaha negara yaitu modalnya atau yang seluruhnya terdiri dari Anggaran Belanja Negara, yang berupa Perusahaan Negara, Perusahaan Daerah, Perseroan Terbatas, Lembaga, Yayasan dan lain-lain untuk diarahkan kepada 3 bentuk pokok usaha yaitu:

a. Usaha-usaha Negara Perusahaan (Negara) Jawatan
b. Usaha-usaha Negara Perusahaan (Negara) Umum
c. Usaha-usaha Negara Perusahaan (Negara) Perseroan

Dua tahun kemudian Presiden RI menetapkan UU.RI.No. 9 tahun 1968 tentang penetapan peraturan pemerintah penggantu UU. No. I tahun 1960 (Lembaga Negara tahun 1969 No. 16 tamahan Lembaga Negara No. 2890) tentang bentuk-bentuk negara menjadi Undang-undang dalam bentuk usaha negara menjadi Undang-undang bentuk usaha negara yang dimaksud di atas dalam Undang-undang disingkat menjadi:

a. Perusahaan Jawatan (PERJAN)
b. Perusahan Umum
c. Perusahaan Perseroan

Pada tahap perkembangan selanjutnya status perusahaan Pos dan Giro diubah menjadi Perusahaan Umum Pos dan Giro. Perubahan tersebut berdasar peraturan Pemerintah No. 9 tahun 1978. Sehubungan dengan terjadinya perubahan dalam iklim usaha, status sebagai Perusahaan Umum

b) Misi PT. Pos Indonesia

Menyediakan sarana komunikasi yang handal dan terpercaya bagi masyarakat dan pemerintah dan guna menunjang Pembangunan Nasional serta memperkuat kesatuan dan keutuhan Bangsa dan Negara. Mengembangkan usaha yang bertumpu pada peningkatan

mutu pelayanan melalui penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi tepat guna untuk mencapai kepuasan pelanggan serta memberikan nilai tambah yang optimal bagi karyawan, pemegang saham, masyarakat dan mitra kerja

3. Usaha PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang

Sebagai penyedia sarana komunikasi, usaha Pos tidak telepas dari perkembangan teknologi informasi, secara garis besar usaha pokok dan usaha pokok dan usaha penunjang yaitu:

a. Berdasarkan sifat-sifat media peyimpanan, usaha pokok meliputi:

1) Layanan fisik

a) Layanan Surat pos

b) Layanan paket pos

c) Layanan keuangan

d) Layanan filateli

2) Layanan elektronik dengan wasantara net sebagai tulang punggungnya untuk meyedikan fasilitas

a) Modernisasi proses produksi dan admnistrasi intergitas jaringan telekomunikasi dalam peningkatan mutu daya layanan.

b) Intensifikasi penggarapan layanan keuangan sebagai salah satu usaha andalan.

c) Pembinaan sumber daya manusia yang profesional dan tampil untuk mencapai mutu pelayanan yang tinggi.

5. Struktur Organisasi

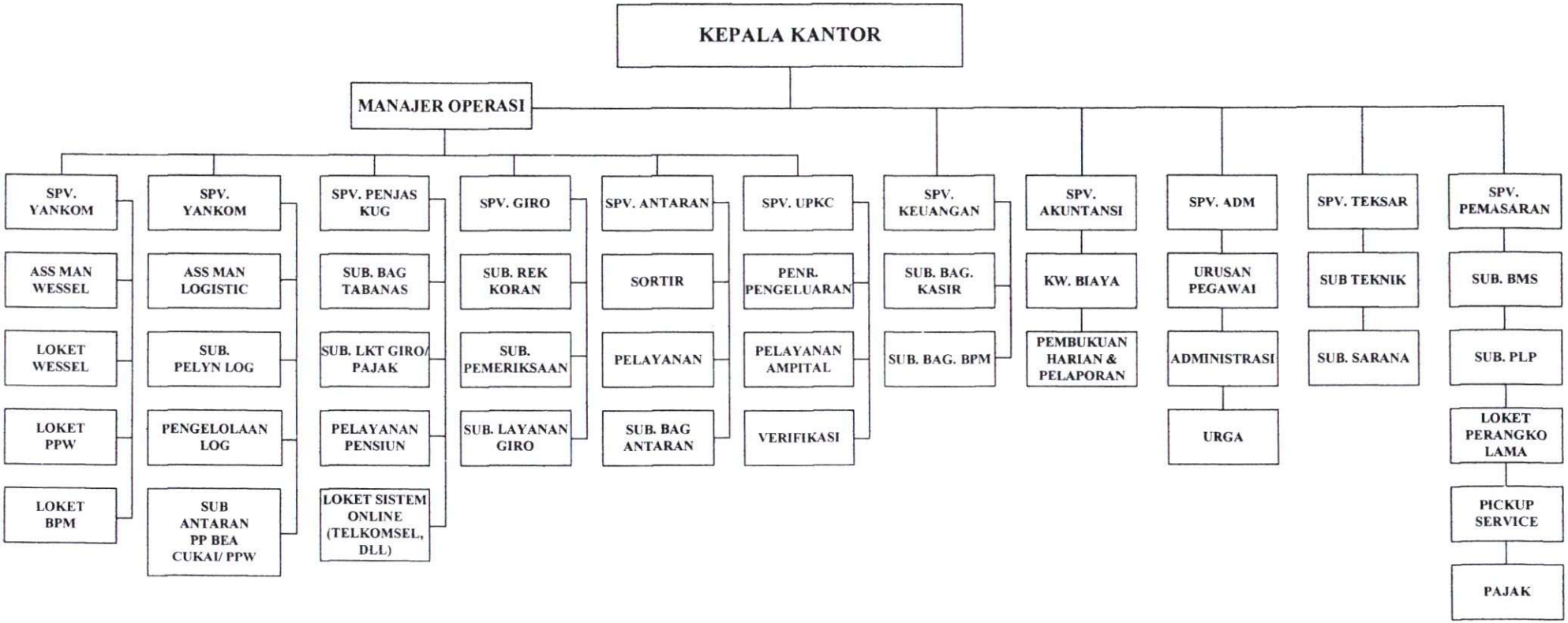
Setiap perusahaan selalu mengarahkan dan mengusahakan kegiatan untuk tujuan yang telah ditetapkan. Dalam upaya pencapaian tujuan tersebut, hubungan antar karyawan baik secara vertikal maupun horisontal amatlah penting oleh karena itu setiap perusahaan perlu untuk membuat perencanaan dan penyusunan organisasi agar masing-masing orang yang ada dalam perusahaan mengenai tugas dan tanggung jawabnya.

Struktur organisai dapat diartikan sebagai susunan dan hubungan antara komponen atau posisi dalam suatu perusahaan. Struktur organisasi merinci pembagian aktifitas kerja dan menunjukan aktifitas yang berkaitan dengan satu sama lain sampai tingkat tertentu, struktur organisasi juga menunjukan tingkat spesialisasi dan efektivitas kerja. Selain itu juga menunjukan hirarki kerja organisasi, struktur organisasi, struktur wewenang serta memperlihatkan hubungan laporanya.

Struktur yang di tetapkan oleh PT. Pos Indonesia Palembang adalah struktur organisasi garis dan staf (line and staf organization), karena struktur organisasi tersebut pada saat ini dianggap sebagai bentuk yang paling baik untuk Pos. Hal ini disebabkan bentuk struktur organisasi garis dan staf dapat menghilangkan kelemahan yang ada, artinya PT. Pos Indonesia Palembang dapat melakukan perbaikan dari struktur organisasi ini karena ada cara kerja dan pertanggungjawaban dari masing-masing bagian, selain itu juga struktur organisasi ini juga disusun guna menunjang operasional secara optimal, meningkatkan efesiensi kerja manajemen pada umumnya dan selalu berpedoman pada perundang-undangan yang berlaku bagi BUMN.

STRUKTUR ORGANISASI

PT. POS INDONESIA (PERSERO) PALEMBANG



Sumber: PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang 2013

6. Pembagian Tugas dan wewenang

Pembagian tugas dan wewenang pada PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang adalah sebagai berikut:

a) Kepala kantor

Kepala kantor bertanggung jawab atas pelaksanaan, pengkordinasian dan pengintegrasian seluruh unit organisasi, unit kerja dibawahnya sehingga diperoleh sinergi yang maksimal dalam pencapaian misi, tujuan dan rencana kerja PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang. Tugas dan tanggung jawab kepala kantor adalah sebagai berikut:

1) Merencanakan, mengkoordinir, membimbing dan mengawasi semua kegiatan perusahaan dilingkungan kantor yang dipimpinnya.
2) Mengawasi pelaksanaan kerja yang telah disetujui dan mengadakan penilaian terhadap hasil kerja, serta mengambil suatu tindakan yang perlu bila terlihat adanya penyimpanan atau kesalahan yang dilakukan oleh para pegawai.
3) Memelihara suasana kerja yang baik dan menyenangkan sehingga dapat menimbulkan gairah kerja para pegawai.
4) Menandatangani surat-surat kontrak dan pekerjaan yang yang diperoleh atau yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
5) Bertanggung jawab atas kelangsungan pelaksanaan berbagai kegiatan dan bermacam-macam pekerjaan serta mendukung dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

6) Berwenang menggariskan kebijakan operasional dan mengatur mekanisme kerja bawahanya serta merumuskan materi kerja dengan mendalami kebijakan atau aturan-aturan yang telah ditetapkan.

7) Melakukan tugas lainya sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh direksi.

b) Manajer operasional

Manajer operasi menunjang semua kegiatan operasi perusahaan, menunjang data operasi perusahaan, mengumpulkan dan mengelola data operasi dan kegiatan penunjang lainya serta memantau laporan pendapatan baik untuk keperluan informasi atau koordinasi.

c) Bagian pelayanan komunikasi

Bagian pelayanan komunikasi bertugas melayani komunikasi baik dari pihak intern ataupun dari pihak ekstern perusahaan, menghimpun atau menganalisa data pelayanan untuk tiap jenis layanan yang ditawarkan, memberikan layanan kepada pihak yang membutuhkan.

d) Bagian Pelayanan Logistik

Pada bagian ini menerima barang pindah dari kota ke kota, point to point (negosiasi langsung), barang pengiriman (dipertanggungkan seharga barang serta diasuransikan), pos paket dari dalam dan luar negeri (pengiriman dan pengeluaran).

e) Bagian penggunaan jasa keuangan

Bagian penggunaan jasa keuangan bertugas memberikan dana kredit kepada pihak yang membutuhkan, mengendalikan sistem, prosedur dan mutu

pelayanan dan pelaksanaan jasa meliputi wesel pos, giro pos, tabanas, pensiun dan jasa keuangan lainya serta menyiapkan laporan.

f) Bagian registrasi

Tugas dari bagian ini melakukan pengelolaan non PPW, sumber daya, statistik dan register surat-surat berharga.

g) Bagian giro

Bagian giro selalu memberikan pelayanan giro, rekening koran, melaksanakan pemeriksaan dan pembuatan laporan hasil pemeriksaan.

h) Bagian jaringan

Bertugas memberikan pengendalian mutu jaringan internal maupun pengendalian mutu jaringan eksternal lugs batas antara pelayanan kantor pos sejaringan.

i) Bagian antaran

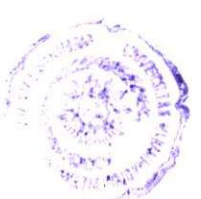
Tugas bagian antaran yaitu menyortir surat, mengantar surat, paket, wesel, paket pos.

j) Bagian keuangan

Bagian keuangan bertugas menyusun laporan keuangan dan memberi gaji.

k) Bagian Akuntansi

Melaksanakan tugas akuntansi yang meliputi dan menyusun neraca laporan keuangan, menyusun rencana anggaran, mengawasi dan mengendalikan likuiditas keuangan unit pelaksanaan teknologi sistem informasi.



l) Bagian sumber daya manusia

Tugas bagian ini yaitu melaksanakan administrasi sumber daya manusia, pengangkatan dan kepangkatan, evaluasi dan penilaian, keputusan yang menjadi wewenang kepala kantor serta menyiapkan laporan kepegawaian.

m) Bagian teknik dan sarana

Bagian teknik dan sarana bertugas menyediakan alat angkut, alat-alat kantor atau alat kerja.

n) Bagian pengembangan usaha

Bertugas merencanakan progam-progam pengembangan usaha untuk masa sekarang maupun untuk masa yang akan datang.

o) Bagian loket

Bagian ini bertugas memberikan pelayanan penerimaan pengeluaran, memberikan pelayanan optimal dari pelayanan verifikasi.

7. Data hasil kuesioner

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penyebaran kuesioner sebanyak 40 eksemplar kepada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Palembang dimana didalam kuesioner terdapat 36 item pertanyaan yang terdiri dari 12 pertanyaan pada variabel investasi *human capital* (X) dan 24 pertanyaan pada variabel kinerja perusahaan.

Penyebaran kuesioner yang pertama disebar sebanyak 10 eksemplar kuesioner kepada responden, kuesioner yang kembali sebanyak 10 eksemplar dengan tingkat pengembalian 100% yang digunakan untuk uji coba skala

penelitian dan pada penyebaran kuesioner yang kedua disebar sebanyak 30 eksemplar kuesioner diberikan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian, kuesioner yang kembali sebanyak 30 eksemplar kuesioner dengan tingkat pengembalian 100 %. Berikut rekapitulasi data hasil kuesioner yang disebar kepada responden:

Tabel IV. 1
Rekapitulasi Data Hasil Kuesioner

Responden	Variabel		Interval	
	Investasi *Human Capital* (X)	Kinerja Perusahaan (Y)	Investasi *Human Capital* (X)	Kinerja Perusahaan (Y)
1	55	104	42.221	70.624
2	47	109	33.288	77.288
3	49	87	35.216	50.067
4	52	91	38.823	53.277
5	60	106	47.998	73.481
6	38	79	24.806	39.235
7	50	99	35.374	63.759
8	31	86	20.275	48.706
9	52	109	37.897	77.288
10	48	110	34.737	78.586
11	43	83	28.580	44.685
12	57	109	44.165	77.235
13	56	103	43.069	69.534
14	45	82	30.300	43.221
15	59	107	46.795	75.042
16	56	89	42.885	50.555
17	55	110	41.704	78.586
18	59	96	46.665	59.898
19	47	101	34.165	67.034
20	52	102	37.923	67.765
21	48	90	34.078	56.620
22	38	85	25.826	46.838
23	58	106	45.910	74.390
24	46	86	31.263	47.736
25	55	99	41.389	64.219
26	58	99	45.507	63.774
27	43	91	28.638	55.541
28	56	100	43.031	65.398
29	54	88	40.550	49.851
30	52	91	38.606	54.215
Jumlah	**1519**	**2897**	**1121.7**	**1844.45**

Sumber: Data diolah, 2013

1) Investasi *human capital*

Skala investasi *human capital* terdirir dari 12 item dan diperoleh hasil 12 item valid dan tidak ada yang gugur. Berikut Tabel hasil data validitas pada variabel investasi *human capital:*

Tabel IV. 2
Hasil Uji Validitas
Investasi *Human Capital*

	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	r tabel	Kesimpulan	Keterangan
Item 1	0.937	0.632	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Item 2	0.937	0.632	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Item 3	0.885	0.632	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Item 4	0.741	0.632	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Item 5	0.828	0.632	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Item 6	0.677	0.632	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Item 7	0.896	0.632	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Item 8	0.690	0.632	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Item 9	0.664	0.632	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Item 10	0.938	0.632	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Item 11	0.690	0.632	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Item 12	0.735	0.632	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS vesri 16.00, 2013

Dilihat dari hasil pengujian data validitas yang dilakukan oleh penulis dengan bantuan program SPSS versi 16.00, maka dapat disimpulkan bahwa untuk item pada variabel X (investasi *human capital*) semuanya valid pada taraf signifikansi 0,05. Berarti semua item pertanyaan yang ada pada instrument tersebut, dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

2) Kinerja Perusahaan

Skala Kinerja Perusahaan teridiri dari 24 item dan di peroleh hasil 22 item valid dan 2 item yang tidak valid yaitu nomor 12 dan nomor 21. Berikut tabel hasil data validitas pada variabel Kinerja Perusahaan:

Tabel IV. 3
Hasil Uji Validitas
Kinerja Perusahaan

	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	r tabel	Kesimpulan	Keterangan
Item 1	0.928	0.632	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Item 2	0.780	0.632	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Item 3	0.766	0.632	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Item 4	0.940	0.632	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Item 5	0.637	0.632	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Item 6	0.658	0.632	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Item 7	0.760	0.632	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Item 8	0.940	0.632	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Item 9	0.715	0.632	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Item 10	0.823	0.632	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Item 11	0.819	0.632	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Item 12	-0.170	0.632	$r_{hitung} \leq r_{tabel}$	Tidak Valid
Item 13	0.940	0.632	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Item 14	0.823	0.632	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Item 15	0.663	0.632	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Item 16	0.940	0.632	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Item 17	0.907	0.632	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Item 18	0.636	0.632	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Item 19	0.851	0.632	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Item 20	0.809	0.632	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Item 21	-0.121	0.632	$r_{hitung} \leq r_{tabel}$	Tidak Valid
Item 22	0.928	0.632	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Item 23	0.940	0.632	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Item 24	0.705	0.632	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS vesri 16.00, 2013

Dilihat dari hasil pengujian data validitas yang dilakukan oleh penulis dengan bantuan program SPSS versi 16.00, maka dapat disimpulkan bahwa untuk item pada variabel Y (kinerja perusahaan) terdapat 22 item yang valid dan 2 item yang tidak valid pada taraf signifikansi 0,05. Berarti 22 item pertanyaan yang ada pada instrument tersebut, dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

b) Pengujian Reliabilitas Data

Setelah diperoleh hasil bahwa pertanyaan-pertanyaan yang digunakanan dalam penelitian ini valid, maka selanjutnya pertanyaan yang dinyatakan valid tersebut diuji reliabilitasnya dengan menggunakan bantuan program *SPSS (Statistical Package for Sosial Science) for Windows* versi 16.00. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang berkisar dari 0,00 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya, jika semakin mendekati angka 0,00 berarti semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2005). Uji reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* pada program komputer *SPSS (Statistical Package for Sosial Science) for windows* versi 16.

1) Reliabilitas investasi *human capital*

Uji reliabilitas terhadap skala investasi *human capital* hanya dikenakan pada item-item yang telah memenuhi syarat validitas. Uji reliabilitas terhadap investasi *human capital* menghasilkan koefisien alpha sebesar 0,887. Berikut tabel hasil uji reliabilitas variabel investasi *human capital*:

Tabel IV. 4

Hasil Uji Reliabilitas

Investasi *Human Capital*

	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cronbach's Alpha	Keterangan
Item 1	0.869	0.887	Reliabel
Item 2	0.869	0.887	Reliabel
Item 3	0.868	0.887	Reliabel
Item 4	0.882	0.887	Reliabel
Item 5	0.876	0.887	Reliabel
Item 6	0.887	0.887	Reliabel
Item 7	0.885	0.887	Reliabel
Item 8	0.880	0.887	Reliabel
Item 9	0.875	0.887	Reliabel
Item 10	0.880	0.887	Reliabel
Item 11	0.871	0.887	Reliabel
Item 12	0.888	0.887	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS vesri 16.00, 2013

2) Uji reliabilitas kinerja perusahaan

Uji reliabilitas terhadap skala kinerja perusahaan hanya dikenakan pada item-item yang telah memenuhi syarat validitas. Uji reliabilitas terhadap kinerja perusahaan menghasilkan koefisien alpha sebesar 0,929. Berikut tabel hasil uji reliabilitas variabel investasi *human capital*:

Tabel IV. 5

Hasil Uji Reliabilitas

Kinerja Perusahaan

	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cronbach's Alpha	Keterangan
Item 1	0.921	0.929	Reliabel
Item 2	0.927	0.929	Reliabel
Item 3	0.926	0.929	Reliabel
Item 4	0.923	0.929	Reliabel
Item 5	0.928	0.929	Reliabel
Item 6	0.930	0.929	Reliabel
Item 7	0.924	0.929	Reliabel
Item 8	0.923	0.929	Reliabel
Item 9	0.926	0.929	Reliabel
Item 10	0.927	0.929	Reliabel
Item 11	0.928	0.929	Reliabel
Item 12	0.925	0.929	Reliabel
Item 13	0.928	0.929	Reliabel
Item 14	0.928	0.929	Reliabel
Item 15	0.926	0.929	Reliabel
Item 16	0.924	0.929	Reliabel
Item 17	0.927	0.929	Reliabel
Item 18	0.926	0.929	Reliabel
Item 19	0.929	0.929	Reliabel
Item 20	0.923	0.929	Reliabel
Item 21	0.923	0.929	Reliabel
Item 22	0.928	0.929	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS vesri 16.00, 2013

Berdasarkan data yang telah diperoleh maka kedua skala tersebut dikatakan reliabel, sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur untuk pengambilan data dalam penelitian ini. Selain itu juga tingkat reliabelnya juga tinggi. Kriteria tingkat reliabel dikatakan sangat tinggi jika koefisien reliabel 0,800 sampai 1,000. (Arikunto, 2005)

c) Pengujian Normalitas

Sebelum melakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas. Uji normalitas ini merupakan syarat sebelum melakukan analisis korelasi, hal ini maksudnya agar kesimpulan yang ditarik tidak menyimpang dari kebenaran yang seharusnya. (Hadi, 2000)

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* melalui bantuan program *SPSS (Statistical Package for Sosial Science) for windows* versi 16.00. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normalitas sebaran data adalah jika $p > 0,05$ sebaran dikatakan normal atau $p < 0,05$ maka sebaran dianggap tidak normal. Ringkasan hasil uji normalitas terhadap variabel investasi *human capital* dan kinerja perusahaan dirangkum pada tabel IV. 6 di bawah ini:

Tabel IV. 6

Hasil Uji Normalitas

Variabel	*Kolmogorov-Smirnov*	Status
Kinerja Perusahaan	0,200	Normal
Investasi *Human Capital*	0,200	Normal

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS vesri 16.00, 2013

Berdasarkan tabel IV. 6, dapat diketahui bahwa variabel kinerja perusahaan memiliki nilai signifikansi 0,200. Karena signifikansi lebih dari 0,05 jadi data dinyatakan berdistribusi normal. Selanjutnya data pada investasi *human capital* memiliki nilai signifikansi 0,200. Karena signifikansi lebih dari 0,05 jadi data dinyatakan berdistribusi normal. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel investasi *human capital* dan variabel kinerja perusahaan berdistribusi normal. Oleh sebab itu, pengujian analisis korelasi *product moment* dapat dilakukan.

d) Pengujian Hipotesis

1) Analisis korelasi

Setelah terpenuhi uji normalitas, kemudian dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan Analisis Korelasi *product moment* yaitu untuk mengetahui bentuk hubungan antara dua variabel yaitu mencari korelasi antara variabel investasi *human capital* (X) dengan kinerja perusahaan (Y). Analisis Korelasi *product moment* digunakan untuk mencari korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat, dan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel investasi *human capital* (X) dan variabel kinerja perusahaan (Y) yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS (Statistical Package for Sosial Science) for windows* versi 16.00. Hasil uji korelasi dapat dilihat pada tabel IV. 7 berikut:

Ho : Tidak ada hubungan secara signifikan antara investasi *human capital* dengan kinerja perusahaan.

Ha : Ada hubungan secara signifikan antara investasi *human capital* dengan kinerja perusahaan

$$t\ hitung = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:
r = Koefisien korelasi sederhana
n = Jumlah data

$$t\ \text{hitung} = \frac{0{,}607\sqrt{30-2}}{\sqrt{1-0{,}368}}$$

$$t\ \text{hitung} = \frac{0{,}607 \times 5{,}291}{0{,}795} = 4{,}0398$$

Tabel distribusi t dicari pada a = 5% : 2 = 2,5% (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) n-2 atau 30 – 2 = 28. Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2,048. Ho diterima jika -t tabel ≤ t hitung ≤ t tabel, Ho diterima jika -t hitung < -t tabel atau t hitung > t tabel. Pada penelitian ini nilai t hitung > t tabel (4,0398 > 2,048) dan P *value* (0,00 < 0,05) maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya bahwa ada hubungan secara signifikan antara investasi *human capital* dengan kinerja perusahaan. Karena t hitung nilainya positif, maka investasi *human capital* berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Palembang.

Tabel IV. 7

Hasil Uji Korelasi

		X	Y
X	*Pearson Correlation*	1	.607**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Y	*Pearson Correlation*	.607**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

Keterangan:

X = investasi *human capital* Y= kinerja perusahaan

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS vesri 16.00, 2013

Dari hasil analisis korelasi sederhana didapat korelasi antara investasi *human capital* dengan kinerja perusahaan sebesar 0,607. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara investasi *human capital* dengan kinerja perusahaan. Sedangkan arah hubungan adalah positif, berarti semakin tinggi investasi *human capital* maka semakin tinggi kinerja perusahaan.

2) Uji signifikansi koefisien korelasi sederhana

Uji signifikansi koefisien korelasi digunakan untuk menguji apakah hubungan yang terjadi itu berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasi). Pengujian menggunakan 2 sisi dengan tingkat signifikansi a = 5% (uji dilakukan 2 sisi karena untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang signifikan).

e) Hubungan Antara Investasi *Human Capital* Dengan Kinerja Perusahaan

Investasi *human capital* merupakan pengeluaran atau pengorbanan sejumlah dana yang digunakan oleh perusahaan untuk merekrut, memilih, dan melatih karyawan dalam organisasi untuk memperoleh penghasilan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan merupakan gambaran pencapaian prestasi dari pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan.

Investasi pada *human capital* yang dilakukan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Palembang sudah cukup baik, mulai dari investasi pada pelatihan dan pengembangan, investasi pada peningkatan *retention,* dan investasi pada keselamatan kerja, sehingga mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya yang berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan.

Hal ini terlihat berdasarkan analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer melalui program *SPSS* (*Statistical Package for Sosial Science*) versi 16.00, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,607. Karena nilai lebih mendekati 1 maka hubungan antara investasi *human capital* dengan kinerja perusahaan adalah erat dan kuat. Selain itu nilai koefisien bertanda positif yang berarti terjadi hubungan positif, artinya semakin tingginya investasi *human capital* maka semakin tinggi kinerja perusahaan.

Kemudian berdasarkan uji hipotesis diketahui bahwa signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak, kesimpulannya yaitu ada hubungan

yang berarti antara invesatsi *human capital* dengan kinerja perusahaan. Hal ini dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara investasi *human capital* dengan kinerja perusahaan.

Meningkatnya kinerja perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Palembang dikarenakan tingginya investasi pada *human capital* yang dilakukan perusahaan, yang dapat dilihat dari beberapa perspektif yang menggambarkan kinerja perusahaan yang dihasilkan oleh suatu perusahaan, mulai dari perspektif keuangan, perspektif pelanggan, perspektif proses bisnis internal, dan proses pertumbuhan dan pembelajaran.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Sahrul yang menyatakan bahwa investasi *human capital* tidak dapat meningkatkan profitabilitas perusahaan, yang terlihat dari t_{hitung} 0.680 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 2.132. Karena investasi *human capital* berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan yang belum tentu dalam bentuk laba/ profitabilitas, karena tolak ukur keberhasilan perusahaan tidak hanya dilihat dari perspektif keuangan saja, tetapi juga dilihat dari perspektif pelanggan, perspektif proses bisnis internal, perspektif pertumbuhan dan pembelajaran.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian David yang menyatakan bahwa pembelajaran organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan dan sistem pengendalian manajemen berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan, yang artinya semakin tinggi pembelajaran dan sistem pengendalian manajemen di dalam perusahaan maka akan semakin tinggi kinerja perusahaan karena dengan adanya proses

pembelajaran dalam suatu perusahaan akan berakibat pada penurunan kesalahan dan percepatan adaptasi oleh karyawan yang menduduki posisi baru, adanya penurunan waktu adaptasi dan aspirasi kolektif akan membuat perusahaan lebih mampu bervariasi dalam cara melaksanakan kerja yang didukung dengan sistem pengendalian manajemen yang baik sehingga dapat menciptakan kinerja yang prima. perbedaannya dengan penelitian ini terletak pada variabel investasi *human capital* sebagai variabel *dependent* dan objek penelitian, dan persamaannya terletak pada kinerja perusahaan yang menjadi variabel *independent.*

Berikutnya penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karisma dengan hasil penelitian secara parsial komponen *value added intellectual capital (capital employed efficiency, structural capital efficiency, human capital efficiency)* berpengaruh terhadap *return on equity* yang digunakan sebagai ukuran kinerja perusahaan dan terdapat hubungan yang signifikan. Persamaannya dengan penelitian ini terletak pada kinerja perusahaan sebagai variabel *dependent* dan perbedaanya terletak pada Investasi *human capital* sebagai variabel *independent* dan objek penelitian

Penelitian ini sejalan dengan apa yang dikemukakan Martina yang menjelaskan pengeluaran perusahaan sehubungan dengan sumber daya manusianya harus dipandang sebagai investasi dalam *human capital.* Pandangan organisasi bahwa pengelolaan *human capital* adalah *cost*, harus ditinggalkan, artinya investasi dalam sumber daya manusia (*human capital*) dipandang bukan sebagai biaya-biaya saat ini (*current expenses*), yang

ditanggung perusahaan, melainkan sebagai investasi pada aset yang memiliki nilai di masa depan serta pada nilai yang telah diciptakan bagi perusahaan. *Human capital* dipandang sebagai elemen strategik perusahaan karena pengelolaan dan kinerja sumber daya manusia memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan dan menciptakan keunggulan bersaing (*competitive advantage*).

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan analisis korelasi yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer melalui program SPSS (*Statistical Package for Sosial Science*) versi 16.00, dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan antara investasi *human capital* dengan kinerja perusahaan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Palembang dilihat dari besaran koefisien korelasi sebesar 0,607.

Nilai koefisien lebih mendekati 1 maka hubungan antara investasi *human capital* dengan kinerja perusahaan adalah erat dan kuat. Selain itu nilai koefisien bertanda positif yang berarti terjadi hubungan positif, artinya jika Semakin tingginya investasi *human capital* maka semakin tinggi kinerja perusahaan. Kemudian berdasarkan uji hipotesis diketahui bahwa taraf signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, kesimpulannya yaitu ada hubungan yang erat antara investasi *human capital* dengan kinerja perusahaan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Palembang.

B. Saran

1. Bagi PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Palembang

   Investasi *human capital* pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Palembang agar lebih ditingkatkan dengan melakukan investasi pada pelatihan dan pengembangan, investasi pada peningkatan *retention,* investasi pada

keselamatan kerja untuk dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan analisis kuantitatif dalam bentuk data pengeluaran untuk investasi *human capital* dan data pendapatan perusahaan dalam mencari korelasi antara investasi *human capital* dengan kinerja perusahaan untuk mendapatkan hasil validitas dan korelasi yang lebih akurat.

3. Keterbatasan Penelitian

   Secara umum penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain penelitian ini menggunakan sampel yang relatif kecil hanya sebanyak 30 responden, dan menggunakan data kualitatif dalam mengukur *human capital* maupun kinerja perusahaan yang diambil melalui kuesioner yang seharusnya data dalam bentuk angka biaya untuk *human capital* maupun kinerja perusahaan. Hal ini disebabkan peneliti tidak dapat memperoleh data keuangan perusahaan baik dari pengeluaran maupun pendapatan karena aturan yang berlaku di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Kamarudin. 2004. **Dasar Dasar Manajemen Investasi.** Rineka Cipta. Jakarta

Ali Hanapiah. 2010. Analisis **Investasi Modal Manusia dalam Perpektif Pendidikan dan Pelatihan.** http://www.scribd.com/doc/88836190/Investasi-Modal-Manusia-Jurnal-2010. Diakses pada tanggal 30 Oktober 2012 jam 22.09.

Amin Wijaya Tunggal. 2004. **Akuntansi Sumber Daya Manusia.** PT. Rineka Cipta. Jakarta.

Anthony, Robert N dan Robert H. Hermanson, 2001, **Akuntansi Manajemen**, Edisi Pertama, Salemba Empat, Jakarta.

Anwar Sanusi. 2011. **Metodologi Penelitian Bisnis**, Salemba Empat, Jakarta.

Arfan Ikhsan. 2008. **Akuntansi Sumber Daya Manusia**: Graha Ilmu, Yogyakarta.

Arikunto. S. 2005. **Manajemen Penelitian**. Edisi Revisi. Rineka Cipta. Jakarta

Azwar Saifuddin. 2005. **Reliabilitas dan Validitas**. Edisi 2. Pustaka Pelajar. Yogyakarta

Bambang Prasetyo dan Lina M. J. 2010. **Metode Penelitian Kuantitatif, Teori dan Aplikasi**. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Dermawan Wibisono. 2006. **Manajemen Kinerja**. Erlangga, Jakarta.

Duwi Priyatno. 2009. **SPSS untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan *Multivariate***. Edisi Pertama. Gava Media. Yogyakarta.

Endri. 2010. **Peran *Human Capital* Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Suatu Tinjauan Teoritis dan Empiris.** http://journal.unas.ac.id/index.php/ilmu-budaya/article/view/40. Diakses pada tanggal 1 Desember 2012 Jam 23.06.

Hadi. S. 2000. **Statistik**. Penerbit Andi. Yogyakarta

Indra Bastian.2006. **Akuntansi Sektor Publik : Suatu Pengantar.** Penerbit Erlangga. Jakarta.

Kaplan. Robert S dan David Norton. 2001, ***Balanced Scorecard*: Menerapkan Strategi Menjadi Aksi,** Terjemahan oleh Peter R. Yosi Pasla dari ***Balanced Scorecard: Transalting Strategi Into Action***, Erlangga, Jakarta.

Mardiasmo. 2002. **Akuntansi Sektor Publik.** Yogyakarta : Penerbit Andi.

Martina Ongkorahardjo. 2011. **Analisis Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia).**

http://eprints.undip.ac.id/27365/1/Analisis_Pengaruh_*Human_Capital*_Terhadap_Kinerja_KAP(r).pdf. Diakses pada tanggal 12 Desember 2012 Jam 23.36.

Monika Kussetya Ciptani. 2000. **Balanced Scorecard Sebagai Pengukuran Kinerja Masa Depan:** Suatu Pengantar. http://puslit.petra.ac.id/journals/accounting. Diakses tanggal 11 Desember 2012 Jam 23:34

Mulyadi. 2001. ***Balanced Scorecard:*** **Alat Manajemen Kontemporer Untuk Pelipatgandaan Kinerja Keuangan Perusahaan**. Edisi Pertama. Salemba Empat. Jakarta.

Mulyadi. 2002. **Akuntansi Manajemen (Konsep. Manfaat. dan Rekayasa).** Edisi Ketiga. Salemba Empat. Jakarta.

Mulyadi. 2007. **Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen.** Edisi Ketiga. Salemba Empat. Jakarta.

Nur dan Bambang. 2002. **Metodologi Penelitian Bisnis**. Cetakan Kedua. BPFE. Yogyakarta.

Parulian Hutapea. 2008. **Kompetensi plus (Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR serta Organisasi yang Dinamis**. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta

Payaman J. Simanjuntak. 2001. **Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia**. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.

Richardus Eko Indrajit. 2011. **Tiga Asset Utama Teknologi Informasi**. https://sites.google.com/site/ekojiartikel/manajemen-sistem-dan-teknologi-informasi. Diakses tanggal 20 November 2012 jam 01:32

Sahrul. 2007. **pengaruh investasi pada *human capital* terhadap profitabilitas.** http://elib.unikom.ac.id/download.php?id=36228. Diakses tanggal 16 April 2012 jam 01:17 WIB.

Sudarwan Danim. 2003. **Ekonomi Sumber Daya Manusia.** CV. Pustaka Setia. Bandung

Sonny Sumarsono. 2003. **Ekonomi Sumber Daya Manusia.** CV. Pustaka Setia. Bandung.

Sony Yuwono dkk. 2004. **Petunjuk Praktis Penyusunan *Balanced Scorecard* Menuju Organisasi yang Berfokus pada Strategi**. Cetakan Kedua. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Sugiyono. 2010. **Metode Penelitian Bisnis.** Cetakan kelima belas. Alfabeta. Bandung

Sunariyah. 2003. http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/05/investasi-pengertian-dasar-jenis-dan.html. Diakses tanggal 16 April 2012 jam 02:14

SISTEMATIKA PENULISAN

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

B. Rumusan Masalah

C. Tujuan Penelitian

D. Manfaat Penelitian

BAB II. KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

B. Landasan Teori

C. Hipotesis

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

B. Lokasi Penelitian

C. Operasionalisasi Variabel

D. Data Yang Digunakan

E. Populasi dan Sampel Penelitian

F. Teknik Pengumpulan Data

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

B. Pembahasan

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

B. Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Rekapitulasi hasil kuesioner data try out
Variabel Investasi *Human Capital* (X)

Responden	Item											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	4	4	4	5	4	2	4	5	4	4	4	5
2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	4	3
3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4
5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4
10	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5

Data Ordinal

Rekapitulasi hasil kuesioner data try out
Variabel Investasi *Human Capital* (X)
Data Interval

Responden	Item											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	2.333	2.333	2.468	3.198	2.052	1.000	2.052	3.399	2.626	2.196	1.000	3.553
2	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.710	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
3	3.721	3.721	3.914	3.198	3.399	3.553	3.399	3.399	1.894	3.553	2.610	3.553
4	2.333	2.333	2.468	1.000	3.399	2.358	2.052	2.052	2.626	2.196	2.610	2.196
5	2.333	2.333	2.468	2.003	2.052	3.553	3.399	3.399	3.721	2.196	1.000	2.196
6	3.721	3.721	3.914	3.198	3.399	3.553	3.399	3.399	3.721	3.553	2.610	3.553
7	2.333	2.333	2.468	2.003	2.052	2.358	2.052	2.052	1.894	2.196	1.000	2.196
8	3.721	3.721	3.914	3.198	3.399	3.553	3.399	3.399	3.721	3.553	2.610	3.553
9	3.721	3.721	2.468	3.198	3.399	3.553	3.399	2.052	3.721	3.553	2.610	2.196
10	2.333	2.333	2.468	2.003	3.399	2.358	3.399	3.399	2.626	3.553	2.610	3.553

Rekapitulasi hasil kuesioner data try out
Variabel Kinerja Perusahaan (Y)
Data Ordinal

No	Item																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	2	4	4	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5
	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5
	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	1	4	4	4
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	5
	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	1	4	4	4
	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5

Rekapitulasi hasil kuesioner data try out
Variabel Kinerja Perusahaan (Y)
Data Interval

No	Item																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	2.333	3.399	1.000	2.196	1.903	1.000	1.000	2.196	2.750	1.894	2.333	3.366	2.196	1.894	3.399	2.196	2.196	1.000	1.000	2.134	2.232	2.333	2.196	3.252
2	3.721	3.399	2.596	3.553	2.957	3.252	3.044	3.553	2.750	3.252	2.333	1.000	3.553	3.252	3.399	3.553	3.553	3.252	2.610	2.134	1.000	3.721	3.553	3.252
3	3.721	3.399	2.596	3.553	2.957	3.252	3.044	3.553	2.750	3.252	3.721	2.095	3.553	3.252	3.399	3.553	3.553	3.252	2.610	3.366	2.232	3.721	3.553	3.252
4	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.894	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.894	1.000	1.000	3.366	1.000	1.000	1.000
5	3.721	3.399	2.596	3.553	2.957	3.252	3.044	3.553	2.750	3.252	3.721	2.095	3.553	3.252	2.052	3.553	3.553	3.252	2.610	3.366	2.232	3.721	3.553	3.252
6	2.333	2.052	1.000	2.196	1.000	1.894	1.868	2.196	1.000	3.252	2.333	2.643	2.196	3.252	2.052	2.196	2.196	3.252	1.000	2.134	1.000	2.333	2.196	1.894
7	3.721	3.399	2.596	3.553	2.957	3.252	3.044	3.553	2.750	3.252	3.721	1.000	3.553	3.252	3.399	3.553	3.553	3.252	2.610	3.366	3.366	3.721	3.553	3.252
8	2.333	2.052	1.000	2.196	2.957	3.252	3.044	2.196	2.750	1.894	2.333	2.095	2.196	1.894	2.052	2.196	2.196	1.894	1.000	1.000	1.000	2.333	2.196	3.252
9	2.333	3.399	2.596	2.196	1.903	3.252	1.868	2.196	2.750	3.252	3.721	3.366	2.196	3.252	3.399	2.196	3.553	3.252	2.610	2.134	1.000	2.333	2.196	1.894
10	2.333	2.052	1.000	3.553	1.000	3.252	3.044	3.553	2.750	3.252	2.333	1.000	3.553	3.252	3.399	3.553	2.196	3.252	2.610	3.366	2.232	2.333	3.553	3.252

Rekapitulasi hasil kuesioner data penelitian

Variabel Investasi *Human Capital* (X)

Data Ordinal

No.	Item											
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**
1	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5
2	4	3	4	5	4	5	3	5	3	3	5	3
3	4	5	4	4	3	5	3	3	5	4	4	5
4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	2	3	3	5	4	2	2	3	3	3
7	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
8	2	1	3	2	4	4	1	3	1	4	2	4
9	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4
10	3	5	3	3	4	5	5	5	3	4	3	5
11	3	4	4	4	3	3	3	3	5	3	4	4
12	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5
13	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5
14	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
15	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
17	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5
18	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	2	5	3	5	4	2	3	5	5	5
20	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4
21	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	5
22	2	3	2	5	2	2	4	5	2	2	4	5
23	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
24	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
25	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5
26	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
27	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3
28	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5
29	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4
30	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	3	5

Rekapitulasi hasil kuesioner data penelitian

Variabel Investasi *Human Capital* (X)

Data Interval

No	Item											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	3.905	3.972	3.914	3.921	4.254	2.237	4.254	2.591	2.366	2.860	4.025	3.921
2	2.573	1.708	2.620	3.921	2.956	3.584	2.166	3.737	2.366	1.817	4.025	1.817
3	2.573	3.972	2.620	2.633	1.910	3.584	2.166	1.879	4.318	2.860	2.780	3.921
4	2.573	3.972	2.620	3.921	4.254	2.237	4.254	2.591	3.184	4.193	4.025	1.000
5	3.905	3.972	3.914	3.921	4.254	3.584	4.254	3.737	4.318	4.193	4.025	3.921
6	2.573	2.621	1.000	1.817	1.910	3.584	3.051	1.000	1.708	1.817	1.910	1.817
7	2.573	2.621	2.620	3.921	2.956	3.584	3.051	2.591	3.184	2.860	2.780	2.633
8	1.000	1.000	1.710	1.000	2.956	2.237	1.000	1.879	1.000	2.860	1.000	2.633
9	3.905	2.621	2.620	2.633	2.956	3.584	3.051	3.737	3.184	4.193	2.780	2.633
10	1.650	3.972	1.710	1.817	2.956	3.584	4.254	3.737	2.366	2.860	1.910	3.921
11	1.650	2.621	2.620	2.633	1.910	1.554	2.166	1.879	4.318	1.817	2.780	2.633
12	3.905	3.972	3.914	3.921	2.956	3.584	3.051	3.737	4.318	2.860	4.025	3.921
13	3.905	3.972	2.620	3.921	2.956	3.584	3.051	3.737	3.184	4.193	4.025	3.921
14	2.573	2.621	1.710	2.633	2.956	2.237	3.051	1.879	2.366	2.860	2.780	2.633
15	3.905	3.972	3.914	3.921	4.254	3.584	3.051	3.737	4.318	4.193	4.025	3.921
16	3.905	3.972	3.914	3.921	4.254	2.237	4.254	2.591	4.318	2.860	4.025	2.633
17	3.905	3.972	2.620	2.633	4.254	3.584	4.254	3.737	3.184	2.860	2.780	3.921
18	2.573	3.972	3.914	3.921	4.254	3.584	4.254	3.737	4.318	4.193	4.025	3.921
19	2.573	2.621	1.000	3.921	1.910	3.584	3.051	1.000	2.366	4.193	4.025	3.921
20	2.573	3.972	2.620	2.633	4.254	2.237	4.254	2.591	3.184	4.193	2.780	2.633
21	2.573	2.621	2.620	3.921	2.956	1.000	3.051	2.591	3.184	2.860	2.780	3.921
22	1.000	1.708	1.000	3.921	1.000	1.000	3.051	3.737	1.708	1.000	2.780	3.921
23	3.905	3.972	3.914	3.921	4.254	3.584	2.166	3.737	4.318	4.193	4.025	3.921
24	2.573	2.621	2.620	2.633	2.956	2.237	1.575	2.591	3.184	2.860	2.780	2.633
25	2.573	2.621	2.620	3.921	2.956	3.584	4.254	3.737	4.318	2.860	4.025	3.921
26	3.905	3.972	3.914	2.633	4.254	3.584	3.051	3.737	4.318	4.193	4.025	3.921
27	2.573	2.621	2.620	1.817	2.956	2.237	2.166	1.879	3.184	2.860	1.910	1.817
28	3.905	3.972	3.914	3.921	2.956	3.584	3.051	3.737	3.184	2.860	4.025	3.921
29	3.905	3.972	2.620	2.633	2.956	3.584	4.254	2.591	3.184	4.193	4.025	2.633
30	2.573	2.621	2.620	3.921	4.254	2.237	4.254	3.737	2.366	4.193	1.910	3.921

Rekapitulasi hasil kuesioner data penelitian

Variabel Kinerja Perusahaan (Y)

Data Ordinal

No.	ITEM																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
3	3	5	4	3	4	5	3	3	5	5	4	3	5	4	3	3	5	5	4	3	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
6	3	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4
7	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4
8	3	4	5	3	5	4	3	3	4	4	5	3	5	5	3	3	4	4	5	3	3	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	3	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	3
14	3	4	4	3	5	4	3	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	5	3	3	4
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
19	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5
20	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5
21	4	5	2	4	2	5	4	4	5	5	2	4	5	4	5	4	5	5	2	4	5	5
22	4	4	4	4	4	2	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4
23	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
24	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5
26	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4
27	4	4	3	4	3	3	3	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5
28	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4
29	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
30	4	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	5	3	3	5	3	5	4	4	5	4	5

Rekapitulasi hasil kuesioner data penelitian

Variabel Kinerja Perusahaan (Y)

Data Interval

No.	Item																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	3.580	3.553	2.605	3.466	2.621	2.401	1.959	3.466	3.821	3.500	3.871	3.366	3.534	3.193	3.297	3.526	3.634	3.685	2.429	2.184	3.297	3.634
2	3.580	3.553	4.025	3.466	3.972	3.634	3.145	3.466	3.821	3.500	3.871	3.366	3.534	3.193	3.297	2.228	3.634	3.685	3.921	3.465	3.297	3.634
3	1.000	3.553	2.605	1.000	2.621	3.634	1.000	1.000	3.821	3.500	2.456	1.000	3.534	1.961	1.000	1.000	3.634	3.685	2.429	1.000	1.000	3.634
4	2.248	2.196	2.605	2.159	2.621	2.401	1.959	2.159	2.320	2.149	3.871	2.134	2.116	3.193	2.052	2.228	2.219	2.269	3.921	2.184	2.052	2.219
5	3.580	3.553	4.025	2.159	3.972	3.634	3.145	2.159	3.821	3.500	3.871	3.366	3.534	3.193	2.052	3.526	3.634	3.685	3.921	3.465	2.052	3.634
6	1.000	2.196	2.605	1.000	2.621	3.634	1.000	1.000	2.320	2.149	2.456	1.000	2.116	1.000	1.000	1.000	2.219	2.269	2.429	1.000	1.000	2.219
7	2.248	3.553	2.605	3.466	2.621	2.401	3.145	3.466	2.320	2.149	3.871	2.134	3.534	3.193	3.297	2.228	2.219	3.685	3.921	2.184	3.297	2.219
8	1.000	2.196	4.025	1.000	3.972	2.401	1.000	1.000	2.320	2.149	3.871	1.000	3.534	3.193	1.000	1.000	2.219	2.269	3.921	1.000	1.000	3.634
9	3.580	3.553	4.025	3.466	3.972	3.634	3.145	3.466	3.821	3.500	3.871	3.366	3.534	3.193	3.297	2.228	3.634	3.685	3.921	3.465	3.297	3.634
10	3.580	3.553	4.025	3.466	3.972	3.634	3.145	3.466	3.821	3.500	3.871	3.366	3.534	3.193	3.297	3.526	3.634	3.685	3.921	3.465	3.297	3.634
11	2.248	1.000	2.605	2.159	2.621	1.734	1.000	2.159	3.821	1.000	2.456	2.134	3.534	1.000	2.052	2.228	1.000	2.269	2.429	2.184	2.052	1.000
12	3.580	3.553	4.025	3.466	3.972	3.634	3.145	3.466	3.821	2.149	3.871	3.366	3.534	3.193	3.297	3.526	3.634	3.685	3.921	3.465	3.297	3.634
13	3.580	1.000	4.025	3.466	3.972	3.634	3.145	3.466	3.821	3.500	3.871	3.366	3.534	1.961	3.297	3.526	1.000	3.685	3.921	3.465	3.297	1.000
14	1.000	2.196	2.605	1.000	3.972	2.401	1.000	1.000	2.320	2.149	3.871	1.000	2.116	1.961	1.000	1.000	2.219	2.269	3.921	1.000	1.000	2.219
15	3.580	3.553	4.025	3.466	3.972	3.634	3.145	3.466	3.821	2.149	3.871	3.366	3.534	1.000	3.297	3.526	3.634	3.685	3.921	3.465	3.297	3.634
16	2.248	2.196	2.605	2.159	2.621	2.401	1.959	2.159	2.320	2.149	2.456	2.134	3.534	1.961	2.052	2.228	2.219	2.269	2.429	2.184	2.052	2.219
17	3.580	3.553	4.025	3.466	3.972	3.634	3.145	3.466	3.821	3.500	3.871	3.366	3.534	3.193	3.297	3.526	3.634	3.685	3.921	3.465	3.297	3.634
18	2.248	2.196	2.605	2.159	3.972	3.634	3.145	2.159	3.821	3.500	3.871	2.134	2.116	3.193	2.052	2.228	2.219	2.269	3.921	2.184	2.052	2.219
19	2.248	3.553	4.025	2.159	3.972	3.634	1.959	2.159	3.821	3.500	2.456	2.134	3.534	3.193	2.052	3.526	3.634	3.685	3.921	2.184	2.052	3.634
20	2.248	3.553	2.605	3.466	2.621	3.634	3.145	3.466	3.821	3.500	2.456	2.134	3.534	3.193	3.297	2.228	3.634	3.685	2.429	2.184	3.297	3.634
21	2.248	3.553	1.000	2.159	1.000	3.634	1.959	2.159	3.821	3.500	1.000	2.134	3.534	1.961	3.297	2.228	3.634	3.685	1.000	2.184	3.297	3.634
22	2.248	2.196	2.605	2.159	2.621	1.000	3.145	2.159	2.320	1.000	2.456	2.134	1.000	3.193	2.052	2.228	2.219	2.269	2.429	2.184	1.000	2.219
23	3.580	3.553	4.025	3.466	3.972	1.734	3.145	3.466	3.821	3.500	3.871	3.366	3.534	3.193	1.000	3.526	3.634	3.685	3.921	3.465	3.297	3.634
24	2.248	2.196	2.605	2.159	2.621	1.000	1.959	2.159	2.320	2.149	2.456	2.134	2.116	1.961	2.052	2.228	2.219	2.269	2.429	2.184	2.052	2.219
25	2.248	2.196	4.025	2.159	3.972	3.634	1.959	2.159	3.821	3.500	3.871	2.134	2.116	1.961	3.297	2.228	3.634	2.269	3.921	2.184	3.297	3.634
26	3.580	3.553	4.025	3.466	3.972	2.401	3.145	3.466	2.320	2.149	3.871	2.134	3.534	3.193	2.052	3.526	2.219	1.000	2.429	3.465	2.052	2.219
27	2.248	2.196	1.575	2.159	1.708	1.734	1.000	2.159	3.821	3.500	3.871	1.000	2.116	1.961	3.297	3.526	3.634	1.000	3.921	2.184	3.297	3.634
28	3.580	1.000	4.025	3.466	3.972	2.401	3.145	3.466	3.821	3.500	2.456	1.000	2.116	3.193	3.297	2.228	3.634	3.685	2.429	3.465	3.297	2.219
29	2.248	2.196	2.605	2.159	1.708	3.634	1.959	3.466	2.320	2.149	2.456	3.366	2.116	1.000	2.052	2.228	2.219	2.269	2.429	1.000	2.052	2.219
30	2.248	2.196	4.025	3.466	2.621	3.634	3.145	2.159	1.000	1.000	1.575	3.366	1.000	1.000	3.297	1.000	3.634	2.269	2.429	3.465	2.052	3.634

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	29.16050	67.672	.937	.953
VAR00002	29.16050	67.672	.937	.953
VAR00003	29.16040	68.479	.885	.954
VAR00004	29.51550	70.523	.741	.959
VAR00005	29.16040	69.753	.828	.956
VAR00006	29.16050	71.256	.677	.960
VAR00007	29.16040	68.846	.896	.954
VAR00008	29.16040	71.654	.690	.960
VAR00009	29.16040	71.082	.664	.961
VAR00010	29.16050	67.826	.938	.953
VAR00011	29.94940	72.330	.690	.960
VAR00012	29.16050	70.655	.735	.959

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
3.19154E1	82.784	9.098578	12

HASIL PENGUJIAN VALIDITAS DATA TRY OUT VARIABEL KINERJA PERUSAHAAN (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	10	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.966	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.75490	.925147	10
VAR00002	2.75500	.885128	10
VAR00003	1.79800	.841166	10
VAR00004	2.75490	.913721	10
VAR00005	2.15910	.903385	10
VAR00006	2.75520	.836111	10
VAR00007	2.40000	.880307	10
VAR00008	2.75490	.913721	10
VAR00009	2.40000	.737865	10
VAR00010	2.75520	.836111	10
VAR00011	2.75490	.925147	10
VAR00012	1.96600	.952242	10
VAR00013	2.75490	.913721	10
VAR00014	2.75520	.836111	10
VAR00015	2.75500	.885128	10
VAR00016	2.75490	.913721	10
VAR00017	2.75490	.913721	10
VAR00018	2.75520	.836111	10
VAR00019	1.96600	.831400	10
VAR00020	2.40000	.939009	10
VAR00021	1.96600	.939009	10
VAR00022	2.75490	.925147	10
VAR00023	2.75490	.913721	10
VAR00024	2.75520	.836111	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	58.38030	228.218	.928	.963
VAR00002	58.38020	233.136	.780	.964
VAR00003	59.33720	234.554	.766	.965
VAR00004	58.38030	228.232	.940	.963
VAR00005	58.97610	236.502	.637	.966
VAR00006	58.38000	237.362	.658	.966
VAR00007	58.73520	233.779	.760	.965
VAR00008	58.38030	228.232	.940	.963
VAR00009	58.73520	238.191	.715	.965
VAR00010	58.38000	233.300	.823	.964
VAR00011	58.38030	231.116	.819	.964
VAR00012	59.16920	259.301	-.170	.973
VAR00013	58.38030	228.232	.940	.963
VAR00014	58.38000	233.300	.823	.964
VAR00015	58.38020	236.180	.663	.966
VAR00016	58.38030	228.232	.940	.963
VAR00017	58.38030	229.084	.907	.963
VAR00018	58.38000	237.918	.636	.966
VAR00019	59.16920	232.728	.851	.964
VAR00020	58.73520	231.035	.809	.964
VAR00021	59.16920	257.773	-.121	.973
VAR00022	58.38030	228.218	.928	.963
VAR00023	58.38030	228.232	.940	.963
VAR00024	58.38000	236.199	.705	.965

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
6.11352E1	255.010	15.969021	24

HASIL PENGUJIAN VALIDITAS DAN RELIABILITAS DATA PENELITIAN VARIABEL INVESTASI *HUMAN CAPITAL* (X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	12

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.93940	.908119	30
VAR00002	3.22663	.880718	30
VAR00003	2.75520	.926228	30
VAR00004	3.22683	.876654	30
VAR00005	3.22727	.919664	30
VAR00006	2.93997	.858253	30
VAR00007	3.22703	.933864	30
VAR00008	2.93927	.903219	30
VAR00009	3.22720	.945868	30
VAR00010	3.22690	.909857	30
VAR00011	3.22717	.899188	30
VAR00012	3.22683	.876654	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	34.45030	42.638	.751	.869
VAR00002	34.16307	42.884	.755	.869
VAR00003	34.63450	42.352	.759	.868
VAR00004	34.16287	45.534	.512	.882
VAR00005	34.16243	44.012	.615	.876
VAR00006	34.44973	46.842	.407	.887
VAR00007	34.16267	45.756	.454	.885
VAR00008	34.45043	44.883	.551	.880
VAR00009	34.16250	43.597	.630	.875
VAR00010	34.16280	44.798	.553	.880
VAR00011	34.16253	43.214	.706	.871
VAR00012	34.16287	46.938	.388	.888

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
3.73897E1	52.365	7.236376	12

HASIL PENGUJIAN VALIDITAS DAN RELIABILITAS DATA PENELITIAN VARIABEL KINERJA PERUSAHAAN (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	22

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.22703	.929481	30
VAR00002	3.22723	.931388	30
VAR00003	3.22710	.917712	30
VAR00004	2.93943	.906220	30
VAR00005	2.93933	.912872	30
VAR00006	3.22700	.927269	30
VAR00007	2.93927	.903219	30
VAR00008	3.22720	.945868	30
VAR00009	2.93953	.919833	30
VAR00010	3.22703	.936456	30
VAR00011	2.75500	.903550	30
VAR00012	3.22687	.884571	30
VAR00013	3.22733	.911253	30
VAR00014	2.93947	.912213	30
VAR00015	3.22707	.915561	30
VAR00016	3.22707	.930952	30
VAR00017	3.22687	.919077	30
VAR00018	3.22683	.890085	30
VAR00019	2.93973	.891938	30
VAR00020	3.22700	.906806	30
VAR00021	3.22727	.919664	30
VAR00022	2.93987	.880360	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	65.28350	154.329	.651	.931
VAR00002	65.28330	154.306	.651	.931
VAR00003	65.28343	158.312	.480	.934
VAR00004	65.57110	153.312	.717	.930
VAR00005	65.57120	160.343	.392	.935
VAR00006	65.28353	154.820	.631	.931
VAR00007	65.57127	151.576	.802	.928
VAR00008	65.28333	158.083	.473	.934
VAR00009	65.57100	159.410	.429	.935
VAR00010	65.28350	155.812	.579	.932
VAR00011	65.75553	154.830	.649	.931
VAR00012	65.28367	155.345	.640	.931
VAR00013	65.28320	156.269	.576	.932
VAR00014	65.57107	152.167	.766	.929
VAR00015	65.28347	159.640	.421	.935
VAR00016	65.28347	154.510	.642	.931
VAR00017	65.28367	154.579	.648	.931
VAR00018	65.28370	155.647	.621	.931
VAR00019	65.57080	153.082	.741	.930
VAR00020	65.28353	157.517	.522	.933
VAR00021	65.28327	156.114	.577	.932
VAR00022	65.57067	152.948	.758	.929

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
6.85105E1	170.229	13.047198	22

HASIL PENGUJIAN NORMALITAS

Case Processing Summary

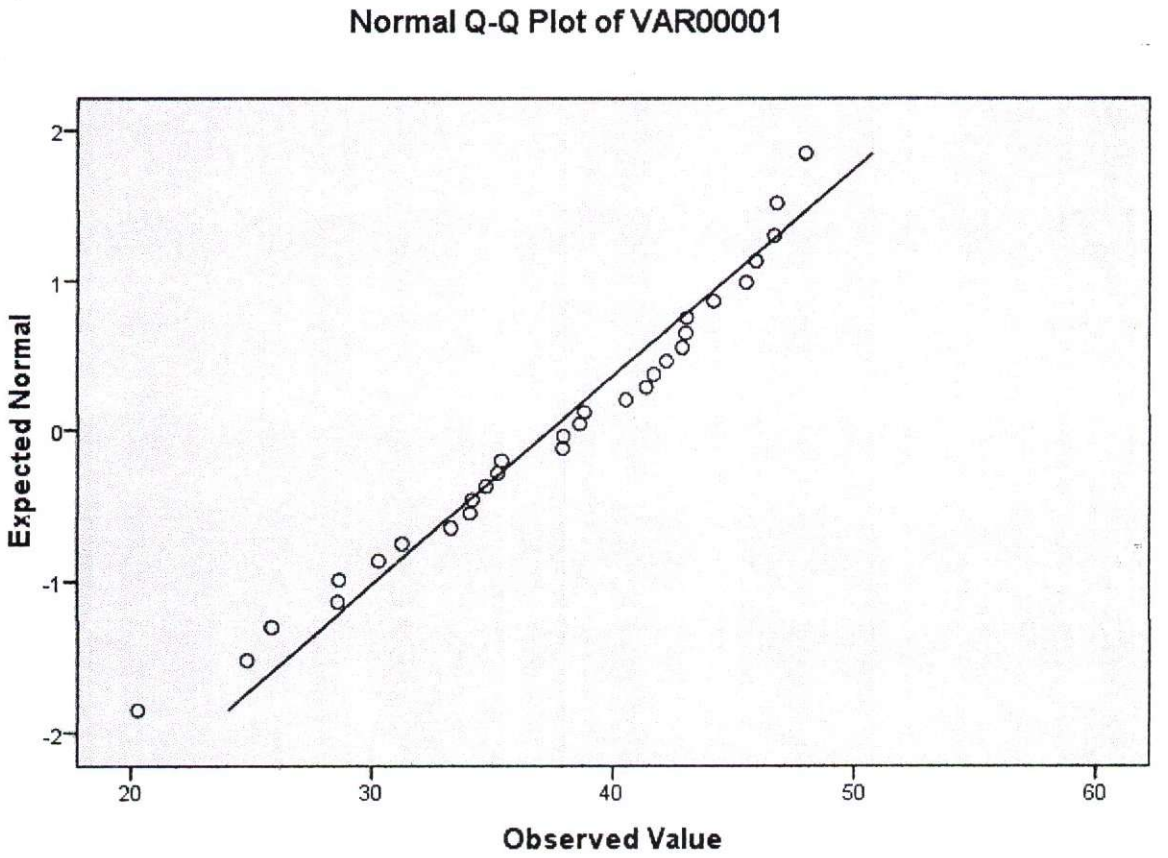
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
VAR00001	30	100.0%	0	.0%	30	100.0%
VAR00002	30	100.0%	0	.0%	30	100.0%

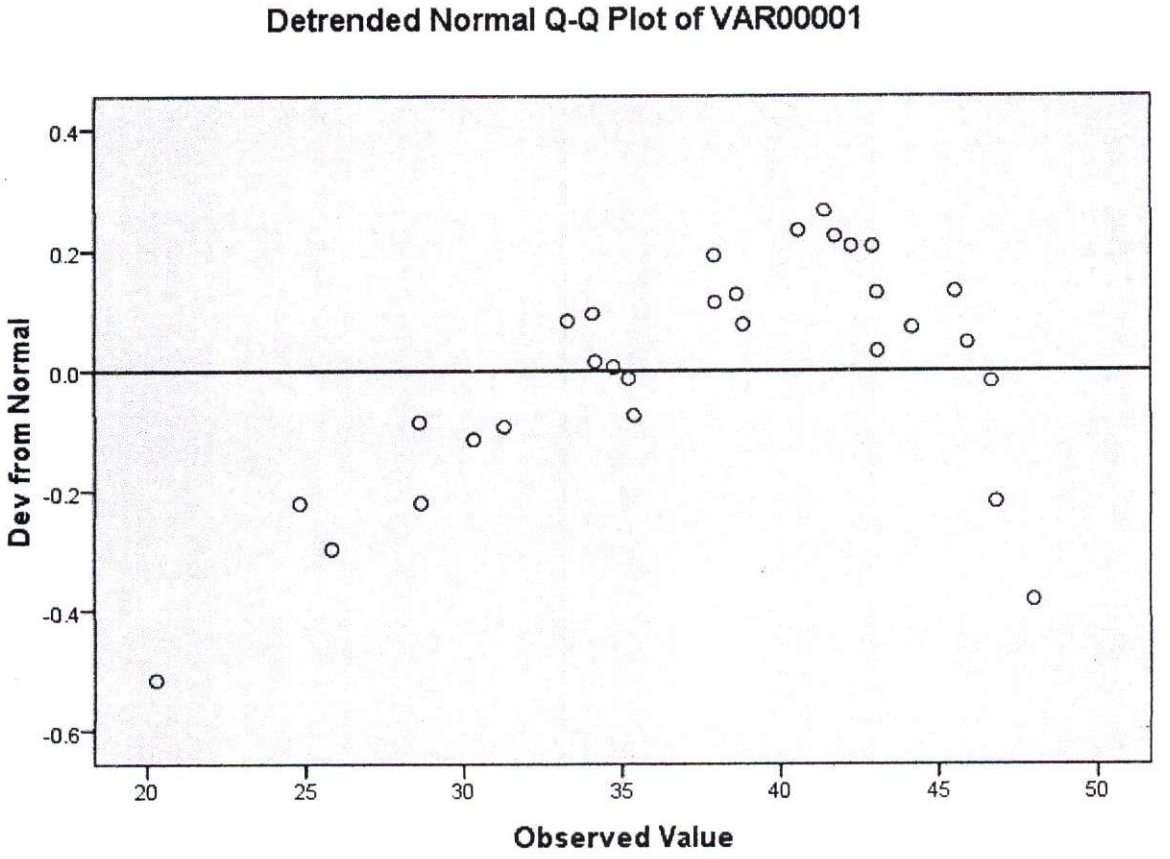
Tests of Normality

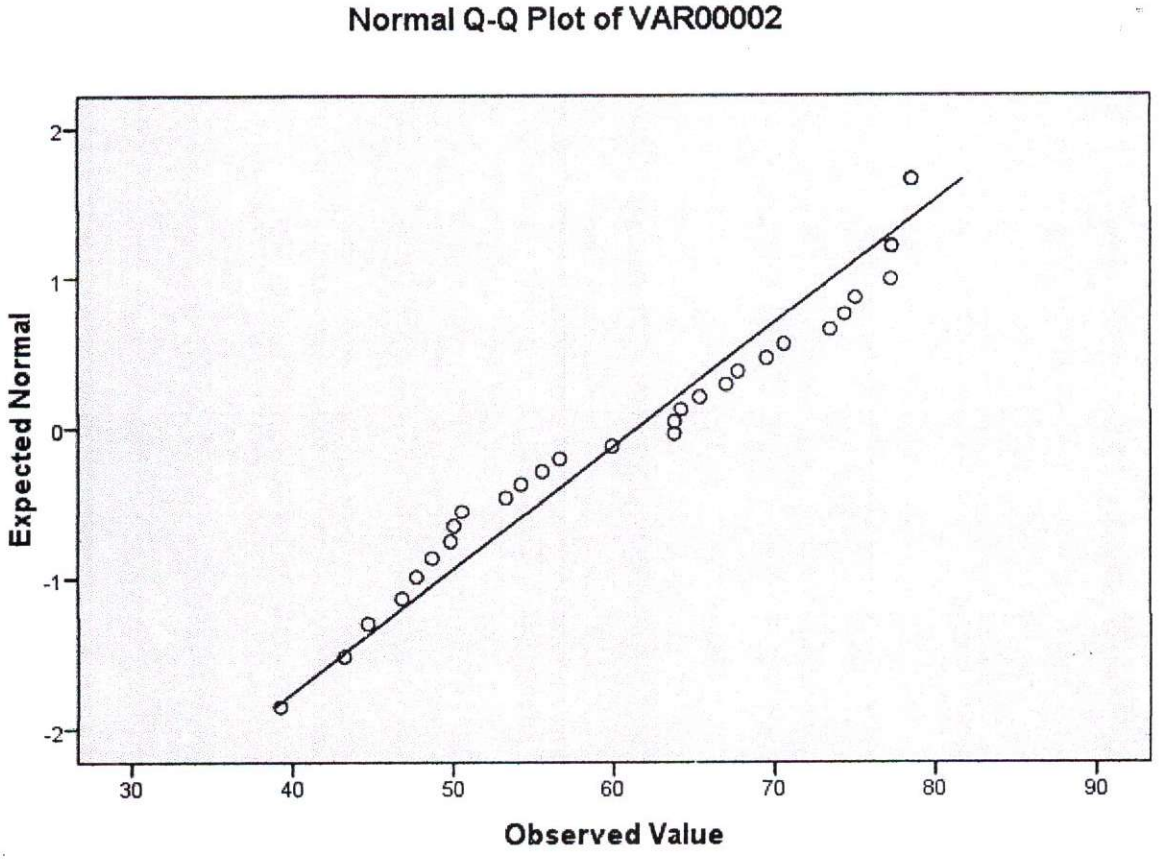
	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
VAR00001	.110	30	.200*	.958	30	.276
VAR00002	.115	30	.200*	.935	30	.067

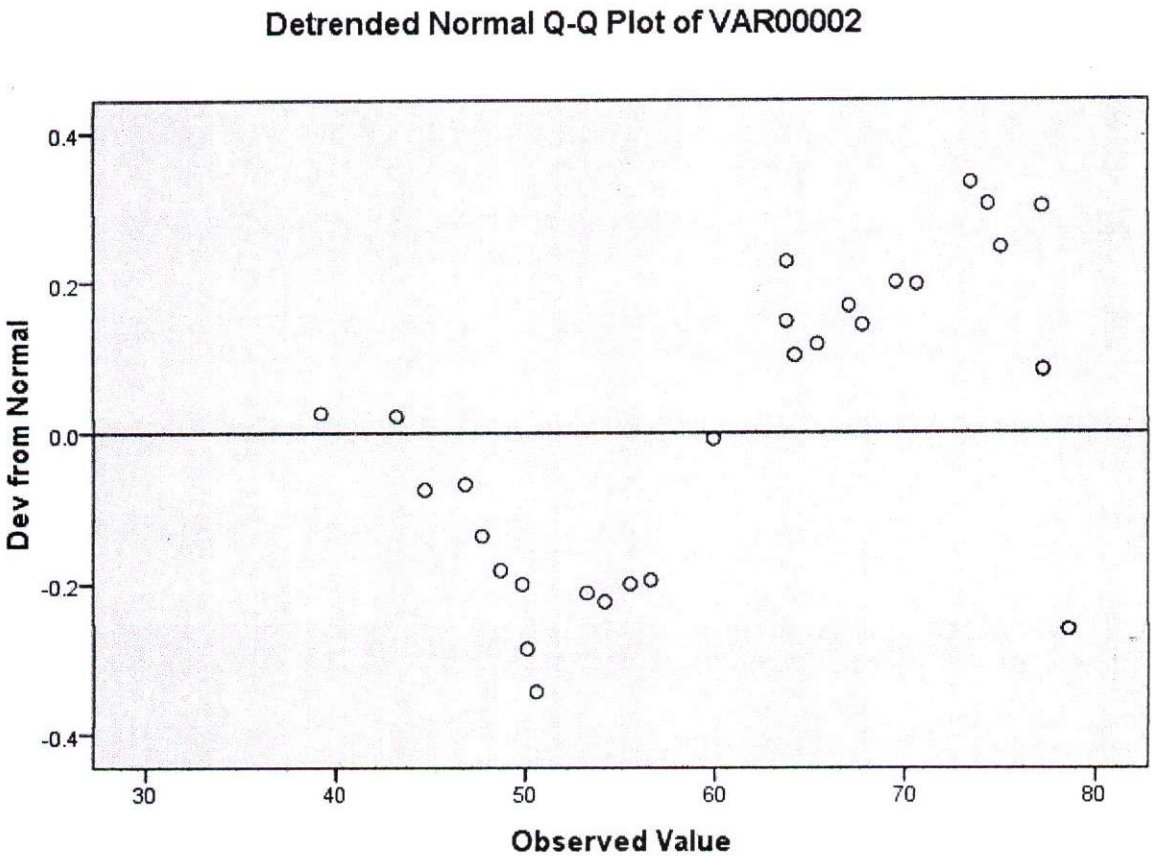
a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.


Normal Q-Q Plot of VAR00001
Expected Normal
2
1
0
-1
-2
20
30
40
50
60
Observed Value


Detrended Normal Q-Q Plot of VAR00001
Dev from Normal
0.4
0.2
0.0
-0.2
-0.4
-0.6
20
25
30
35
40
45
50
Observed Value


Normal Q-Q Plot of VAR00002
Expected Normal
2
1
0
-1
-2
30
40
50
60
70
80
90
Observed Value


Detrended Normal Q-Q Plot of VAR00002
Dev from Normal
0.4
0.2
0.0
-0.2
-0.4
30
40
50
60
70
80
Observed Value

HASIL PENGUJIAN KORELASI

Correlations

		VAR00001	VAR00002
VAR00001	Pearson Correlation	1	.607**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
VAR00002	Pearson Correlation	.607**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

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

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI

JURUSAN	IZIN PENYELENGGARAAN	AKREDITASI
JURUSAN MANAJEMEN (S1)	No. 3619/D/T/K-III/2010	No. 018/BAN-PT/Ak-XI/S1/VIII/2008 (B)
JURUSAN AKUNTANSI (S1)	No. 3620/D/T/K-III/2010	No. 044/BAN-PT/Ak-XIII/S1/II/2011 (B)
MANAJEMEN PEMASARAN (D.III)	No. 3377/D/T/K-II/2009	No. 005/BAN-PT/Ak-X/Dpl-III/VI/2010 (B)

Alamat : Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu (0711) 511433 Faximile (0711) 518018 Palembang 30263

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Hari / Tanggal : Kamis, 04 April 2013

Waktu : 08.00 s/d 12.00 WIB

Nama : Ahmad Azhari

NIM : 222009190

Program Studi : Akuntansi

Mata Kuliah Pokok : Sistem Pengendalian Manajemen

Judul Skripsi : HUBUNGAN ANTARA INVESTASI *HUMAN CAPITAL* DENGAN KINERJA PERUSAHAAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) KOTA PALEMBANG

TELAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING SKRIPSI DAN DIPERKENANKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TGL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Betri Sirajuddin, S.E, Ak., M.Si	Pembimbing	15/04/2013	
2	M. Basyaruddin R, S.E, M.Si, Ak.	Ketua Penguji	17/04-2013	
3	Betri Sirajuddin, S.E, Ak., M.Si	Penguji I	15/04/2013	
4	Aprianto, S.E, M.Si	Penguji II	17/04/2013	

Palembang, April 2013
An. Dekan
Ketua Program Studi Akuntansi

Rosalina Ghazali, S.E, Ak., M.Si
NIDN/NBM : 0228115802/1021961

POS INDONESIA

Nomor : 898A/PG/SDM/0213
Lampiran : -
Perihal : Izin Pengambilan Data

Palembang, 11 Februari 2013

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah
Palembang

Menunjuk surat Saudara No.008/F-10/FE-UMP/II/2013 tanggal 6 Februari 2013 perihal tersebut pada pokok surat diatas. Sehubungan dengan itu disampaikan sebagai berikut :

1. Setelah kami pertimbangkan maka permohonan Saudara untuk mengajukan 1 (satu) orang Mahasiswa Saudara bernama Ahmad Azhari NIM 22 2009 190 untuk mengadakan penelitian dan pengambilan data dalam rangka penyusunan skripsi di Kantor Pos Palembang dapat kami penuhi mulai tanggal 11 Februari 2013 s.d 10 Maret 2013.

2. Demikian pemberitahuan ini kami sampaikan,untuk diketahui seperlunya.

An.Kepala Kantor Pos
Manajer SDM

KANTOR POS
POS INDONESIA
PALEMBANG
1

Rachmawati
Nippos.967230251

PT POS INDONESIA (PERSERO)
KANTOR POS PALEMBANG 30000
Jl. Merdeka No. 3 Palembang 30132
Telp. No. 0711 - 352626 Fax. 0711 - 310755
e-mail : 300kkp@posindonesia.co.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

MAHASISWA	: AHMAD AZHARI	PEMBIMBING	
	: 22 2009 190	KETUA	: Betri Sirajuddin, S.E., Ak., M.Si.
AN	: Akuntansi	ANGGOTA	:
SKRIPSI	: HUBUNGAN ANTARA INVESTASI *HUMAN CAPITAL* DENGAN KINERJA PERUSAHAAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) KOTA PALEMBANG		

TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
		KETUA	ANGGOTA	
10/1	Bab 1 s/d 3			
15/1	Latar Belakang + Rumusan			
15/2	Bab 1 & 3			
28/2	Bab 1/3			
10/3	Bab 2/3			
15/3	Bab 4/5			
21/3	Bab 4/5 & 5			
27/3	Bab 5 + Abstrak			ACC

ATAN :

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi, bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Dikeluarkan di : Palembang

Pada tanggal : / /

a.n. Dekan

Ketua Jurusan

Rosalina Ghazali, S.E, Ak., M.Si

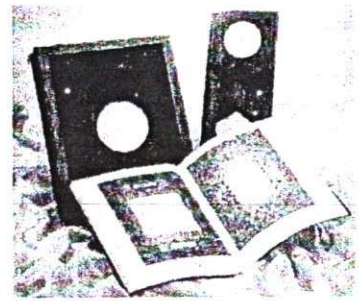
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

S E R T I F I K A T

012/J-10/FE-UMP/SHA/III/2013

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : AHMAD AZHARI
NIM : 222009190
JURUSAN : Akuntansi

Yang dinyatakan **LULUS** Membaca dan Hafalan Al - Qur'an
di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang
Dengan Predikat CUKUP MEMUASKAN

Palembang, 19 Maret 2013

an. Dekan
Wakil Dekan IV

Unggul dan Islami

Drs. Antoni, M.H.I.

PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
STATUS DISAMAKAN / TERAKREDITASI

بسم الله الرحمن الرحيم

PIAGAM

No. 160/H-4/PPKKN/UMP/IX/2012

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa :

Nama	: **Ahmad Azhari**
Nomor Pokok Mahasiswa	: 22 2009 190
Fakultas/Jurusan	: Ekonomi/Akuntansi
Tempat Tgl. Lahir	: Palembang, 26-10-1989

Telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-3 yang dilaksanakan dari tanggal 17 Juli sampai dengan 30 Agustus 2012 bertempat di:

Kelurahan/Desa	: Tanjung Agas
Kecamatan	: Tanjung Raja
Kota/Kabupaten	: Ogan Ilir
Dengan Nilai	: (A)

Mengetahui
Rektor,

H. M. Idris, S.E., M.Si.

Palembang, 04 September 2012
Ketua Lembaga Penelitian dan
Pengabdian kepada Masyarakat

Ir. Alhanannasir, M.Si.

BIODATA PENULIS

Nama	: **AHMAD AZHARI**
Nim	: 22 2009 190
Fakultas	: Ekonomi
Program Studi:	: Akuntansi
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Tempat Tanggal Lahir	: Palembang, 26 Oktober 1989
Alamat	: Jl. Kapten A. Rivai Lrg. Batu Karang RT. 30 RW. 09 No. 1216 Palembang
Telepon	: 085268419644
Nama Orang Tua:	
1) Ayah	: Anwar Salim
2) Ibu	: Amanah
Pekerjaan Orang Tua:	
1) Ayah	: Wiraswasta
2) Ibu	: Ibu Rumah Tangga

Palembang, April 2013

Penulis,

(Ahmad Azhari)