

SKRIPSI

**OPTIMALISASI PERAN MODAL INTELEKTUAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT SUPRA NAGAMAS INDUSTRI
PLASTIK**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau
Pekanbaru*

OLEH:

MUHAMAD SIDIQ RAHMAD SUCI

NPM : 165210107

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2022



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Muhamad Sidiq Rahmad Suci
NPM : 165210107
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : OPTIMALISASI PERAN MODAL INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUPRA NAGAMAS INDUSTRI PLASTIK

Disahkan Oleh:
Pembimbing

Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA

Diketahui :

Dekan

Ketua Program Studi



(Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)

(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI



Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan

Telp.(0761)674681 fax.(0761)6748 PEKANBARU-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : Muhamad Sidiq Rahmad Suci

NPM : 165210107

FAKULTAS : Ekonomi dan Bisnis








JURUSAN : Manajemen (S1)

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MODAL INTELEKTUAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT SUPRA
NAGAMAS PEKANBARU

SPONSOR : Prof. Dr. H. Detri Karya, SE, MA

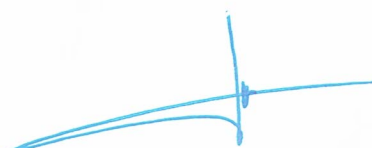
Dengan Rincian Sebagai Berikut :

Tanggal	Catatan Sponsor	Berita Acara	Paraf Sponsor
21/02/2020	X	<ul style="list-style-type: none">- Perbaikan judul- Perbaiki penulisan	

		- Telaah pustaka	
12/03/2020	X	- Penelitian terdahulu - Latar belakang masalah - Kerangka pemikiran	
4/09/2020	X	- Operasional variabel	
5/09/2020	X	- Penambahan teori pendukung - Menggambarkan permasalahan	
16/09/2020	X	- Fenomena permasalahan ditambah - Perbaikan latar belakang	
21/09/2020	X	- ACC Seminar Proposal	
15/09/2021	X	- Sesuaikan sistematika penulisan - Analisa data sesuaikan dengan teknik analisisnya	
30/11/2021	X	- ACC Seminar Hasil	

Pekanbaru, mei 2022

WAKIL DEKAN 1



DINA HIDAYAT, SE.,M.SI.,Ak.CA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 86/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 18 Januari 2022, Maka pada Hari Rabu 19 Januari 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

1. Nama : Muhamad Sidiq Rahmad Suci
2. NPM : 165210107
3. Program Studi : Manajemen S1
4. Judul skripsi : Optimalisasi Peran Modal Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Supra Nagamas Industri Plastik.
5. Tanggal ujian : 19 Januari 2022
6. Waktu ujian : 60 menit.
7. Tempat ujian : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR
8. Lulus Yudicium/Nilai : **Lulus (B+) 71,2**
9. Keterangan lain : Aman dan lancar.

PANITIA UJIAN

Ketua





Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris


Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
2. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti S, MM
3. Deswarta, SE., MM

(.....)
(.....)
(.....)

Notulen

1. Deswarta, SE., MM

(.....)

Pekanbaru, 19 Januari 2022

Mengetahui
Dekan.


Dr. Eya Sundari, SE., MM., CRBC



**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 109 / Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
- a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
- b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
- c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
- d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

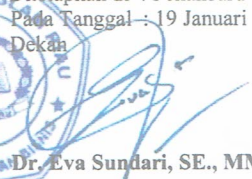
- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Muhamad Sidiq Rahmad Suci
N P M : 165210107
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Optimalisasi Peran Modal Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Supra Nagamas Industri Plastik.

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Prof.Dr. H. Detri, SE., MA	Guru Besar, D/d	Materi	Ketua
2	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Sistematika	Sekretaris
3	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
- Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 19 Januari 2022
Dekan

Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :

- Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
- Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
- Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
- Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru


UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647


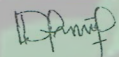
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Muhamad Sidiq Rahmad Suci
NPM : 165210107
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Optimalisasi Peran Modal Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Supra Nagamas Industri Plastik.
Hari/Tanggal : Rabu 19 Januari 2022
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti S, MM		
2	Deswarta, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

- | | |
|---------------------------|--------------------|
| 1. Lulus | (Total Nilai) |
| 2. Lulus dengan perbaikan | (Total Nilai 71) |
| 3. Tidak Lulus | (Total Nilai) |

Mengetahui
An.Dekan


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 19 Januari 2022
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647




BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Muhamad Sidiq Rahmad Suci
NPM : 165210107
Judul Proposal : Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Supra Nagamas Industri Plastik di Pekanbaru.
Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
Hari/Tanggal Seminar : Kamis 08 April 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda/Tangan
1.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Ketua	1. 
2.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Anggota	2. 
3.	Deswarta, SE., MM	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 08 April 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 109/Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 12 Februari 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
a. Nomor: 0880/U/1997 c. Nomor: 0378/U/1986
b. Nomor: 0213/0/1987 d. Nomor: 0387/U/1987
2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl.III/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/c	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:

N a m a : Muhammad Sidiq Rahmad Suci
N P M : 165210107
Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Optimalisasi Peran Modal Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Supra Nagamas Industri Plastik

3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 13 Februari 2020
Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الْجَامِعَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ الرَّيَاوِيَّةُ

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28264
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : MUHAMAD SIDIQ RAHMAD SUCI
NPM : 165210207
JUDUL SKRIPSI : OPTIMALISASI PERAN MODAL INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUPRA NAGAMAS INDUSTRI PLASTIK
PEMBIMBING : PROF. DR. DETRI KARYA, SE., MA

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 19% (Sembilan belas persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 14 Desember 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis saya ini murni gagasan, rumusan, dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, Mei 2022

Saya yang membuat pernyataan,



(Muhamad Sidiq Rahmad Suci)

ABSTRAK

OPTIMALISASI PERAN MODAL INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUPRA NAGAMAS INDUSTRI PLASTIK

Oleh:

Muhamad Sidiq Rahmad Suci

NPM : 165210107

Modal intelektual ialah modal asset tidak berwujud berupa sumber daya informasi serta pengetahuan yang berfungsi untuk meningkatkan kemampuan bersaing serta dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Modal Intelektual adalah aset bagi organisasi untuk membuat nilai dan mendapatkan manfaat bila dibandingkan dengan organisasi yang berbeda. Seperti yang ditunjukkan oleh Setianto (2014). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat se-optimal apa peran modal intelektual terhadap kinerja karyawan pada PT Supra Nagamas Industri Plastik yang berada di jl. Lintas sumatra, kulim, tenayan raya, kota pekanbaru, riau. Yang dimana pada PT Supra Nagamas Industri Plastik ini bisa dikategorikan Optimal.

Kata kunci : *Modal Intelektual, kinerja karyawan*

ABSTRACT

OPTIMALIZATION OF THE ROLE OF INTELLECTUAL CAPITAL TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT SUPRA NAGAMAS PLASTICS INDUSTRY

By:

Muhamad Sidiq Rahmad Suci

NPM : 165210107

Intellectual capital is intangible asset capital in the form of information and knowledge resources that serve to improve competitiveness and can improve the company's performance. Intellectual Capital is an asset for organizations to create value and benefit when compared to different organizations. As shown by Setianto (2014). The purpose of this study is to see as optimally what the role of intellectual capital is on employee performance at PT Supra Nagamas Plastik Industry located on jl. Lintas sumatra, kulim, tenayan raya, pekanbaru city, riau. That's where PT Supra Nagamas Plastic Industry can be categorized optimally.

Keywords: *Intellectual Capital, employee performance*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Optimalisasi Peran Modal Intelektual terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Supra Nagamas Industri Plastik”** sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi & Bisnis Program Studi Manajemen di Universitas Islam Riau.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini, masih banyak ditemui kekurangan-kekurangan baik dari segi isi maupun penyajiannya. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritikan dan saran yang sifatnya membangun.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan, petunjuk, dorongan serta motivasi secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. firdaus AR, SE, Msi, Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Islam Riau.
2. Bapak Abd Razak Jer, SE., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Bapak Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA, selaku pembimbing yang telah membantu mengarahkan dan memberikan petunjuk kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.

4. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Universitas Islam Riau yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan.
5. Seluruh Staff dan Karyawan yang ada di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis dalam proses administrasi selama perkuliahan.
6. responden yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner.
7. Terutama sekali Skripsi ini dipersembahkan untuk Kedua Orang Tua Kandung saya, Kepada Ayahanda Alm. Mulyono dan Ibunda Suriyah, Adik Abdul Raihan, terima kasih atas cinta, kasih sayang, doa, support, nasihat yang tak henti – hentinya diberikan dari awal perkuliahan hingga selesainya penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh Keluarga Besar yang turut andil dalam memberikan saya motivasi dan semangat saya ucapkan terimakasih atas segala hal yang telah dilakukan.
9. Sahabat terdekat saya terutama yang telah bersama saya dari SMA hingga sekarang saya ucapkan terimakasih kepada Aisya Rachmi, Selvina Kusuma Yanti, Dya Septi Ayu, Yasa Aura R, Dan juga Ramadhan Alfansuri.
10. Serta teman teman dekat saya selama saya berkuliah di Universitas Islam Riau yang mungkin tidak bisa disebutkan namanya satu - persatu terimakasih banyak atas waktunya selama diperkuliahan.
11. Seluruh teman – teman Seperjuangan Manajemen Angkatan 2016. Terimakasih atas dukungannya dari kalian semua.

12. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu – persatu yang sudah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan naskah skripsi ini.

Rasa Hormat dan ucapan Terima Kasih kepada semua pihak atas segala doa dan dukungannya dan penulis juga mohon maaf atas segala kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Dikarenakan kurangnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembacannya dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk mendorong penelitian selanjutnya.

Pekanbaru, Juni 2021

Penulis

Muhamad Sidiq Rahmad Suci

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Sistematika Penulisan	6
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	8
2.1. Pengertian Modal Intelektual	8
2.2. Karakteristik Modal Intelektual	8
2.3. Jenis Modal Intelektual	10
2.4. Pengertian Kinerja Karyawan	12
2.5. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	13

2.6. Karakteristik Kinerja Karyawan	14
2.7. Indikator Kinerja Karyawan.....	15
2.8. Penelitian Terdahulu	16
2.9. Kerangka Pemikiran.....	18
2.10. Hipotesis.....	19
BAB III METODE PENELITIAN	20
3.1. Lokasi Penelitian.....	20
3.2. Operasional Variabel.....	20
3.3. Populasi dan Sampel	21
3.4. Jenis Sumber Data.....	27
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.6. Analisis Data	28
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	32
4.1. Sejarah Perusahaan.....	32
4.2. Visi dan Misi	32
4.3. Struktural Organisasi.....	34
4.4. Aktivitas Perusahaan.....	36

BAB V PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
5.1. Deskripsi Objek Penelitian.....	38
5.2. Analisa Data	40
5.3. Pembahasan.....	52
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	53
6.1. Kesimpulan	53
6.2. Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Jumlah Karyawan PT. Supra Nagamas Industri Plastik	4
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1. Operasional Variabel.....	20
Tabel 3.2. Parameter Uji Validitas dalam Model Pengukuran PLS.....	30
Tabel 3.3. Pengukuran Model Struktural	31
Tabel 5.1. Daftar Kuesioner	38
Tabel 5.2. Profil Responden.....	39
Tabel 5.3. Outer Model	41
Tabel 5.4. Statistik Deskriptif	42
Tabel 5.5. Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)	44
Tabel 5.6. Composite Realibility dan Average Vairiance Extracted	46
Tabel 5.7. Nilai R-Square.....	48
Tabel 5.8 Result For Inner Weights	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	19
Gambar 4.1. Struktural Organisasi Perusahaan.....	35
Gambar 5.1. Model Struktural	47
Gambar 5.2. Model Struktural (Boostrapping).....	51



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kemajuan di bidang moneter sama sekali mempengaruhi administrasi bisnis dan jaminan sistem kejam. Spesialis keuangan mulai memahami bahwa kapasitas kejam mereka terletak pada tanggung jawab untuk sumber daya, tetapi juga dalam pengembangan, kerangka kerja data, administrasi resmi dan SDM mereka. Sepanjang garis ini, asosiasi bisnis semakin menonjolkan pentingnya sumber daya informasi sebagai jenis sumber daya teoretis.

Informasi dianggap sebagai bagian fundamental dari bisnis dan aset kunci yang lebih ekonomis untuk diperoleh dan dipertahankan. Bahkan informasi menjadi motor lain dalam kemajuan sebuah bisnis. Salah satu metodologi yang digunakan dalam penilaian dan estimasi sumber daya informasi adalah Intellectual Capital (selanjutnya disingkat IC) yang telah menjadi titik fokus pertimbangan di berbagai bidang, termasuk eksekutif, inovasi data, ilmu sosial, dan pembukuan.

Pandangan berbasis aset menyatakan bahwa IC adalah aset organisasi yang mengambil bagian penting, seperti halnya modal aktual dan modal moneter (Asni, 2007). Mengingat keadaan unik ini, organisasi perlu mengembangkan sistem untuk memiliki opsi untuk bersaing dengan waspada. Pada tingkat dasar, daya dukung dan kemampuan suatu organisasi tergantung pada IC, dengan tujuan agar semua aset yang dapat diakses dapat membuat nilai tambah. Scholarly

Capital adalah kemampuan otoritatif untuk membuat, memindahkan, dan mengeksekusi informasi.

Menciptakan modal ilmiah sangat penting, mengingat fakta bahwa informasi adalah sumber daya dan mata air solidaritas. Seperti yang dikatakan Lew Platt, CEO Hewlett Packard sebelumnya, "Jika HP mengetahui apa yang mereka ketahui hari ini, kami akan meningkatkan keuntungan kami secara signifikan." Pengetahuan adalah modal ilmiah dari sebuah asosiasi. Kemajuan inovasi dan web telah mendorong ledakan dalam perluasan dan kedalaman informasi yang ada.

Karena begitu banyak data dan informasi, penting bagi sebuah asosiasi untuk menyadari cara membuat dan memanfaatkan data secara inventif. Modal intelektual adalah sumber daya yang dibuat dari informasi. Seperti yang dikomunikasikan oleh seorang penulis bernama Thomas Stewart. "Ilmu menjadi sumber daya ketika beberapa kelihaian yang bermanfaat dihasilkan dari pikiran yang mengalir bebas. Wawasan hierarkis dapat menjadi modal ilmiah hanya jika ia dapat melakukan sesuatu yang sulit dilakukan, jika dibiarkan seperti koin yang dihamburkan di dalamnya. sebuah parit." Pengetahuan dan data harus dikumpulkan, dipastikan, dan diawasi secara memadai jika akan menjadi aset penting.

Modal Intelektual adalah aset bagi organisasi untuk membuat nilai dan mendapatkan manfaat bila dibandingkan dengan organisasi yang berbeda. Seperti

yang ditunjukkan oleh Setianto (2014), terungkap bahwa ada tiga bagian eksplisit dari modal ilmiah, termasuk:

1. Sumber daya manusia merupakan sumber informasi, kemampuan, dan keterampilan yang sangat berharga dalam suatu organisasi.
2. Modal klien (social capital), adalah suatu informasi yang tergabung dalam suatu hubungan set up dengan iklim luar.
3. Modal otoritatif (modal utama), adalah kapasitas asosiasi/organisasi untuk memenuhi siklus standar organisasi dan desainnya menjunjung tinggi upaya pekerja dalam memberikan pelaksanaan ilmiah yang ideal dan pelaksanaan bisnis secara umum, misalnya: budaya hierarkis, penalaran eksekutif , kerangka kerja fungsional organisasi, ukuran produksi, dan semua jenis inovasi yang dilindungi yang dimiliki oleh organisasi.

PT. Supra Nagamas Industri Plastik Partnership merupakan salah satu organisasi di Pekanbaru yang tidak bisa lepas dari masalah dalam bidang modal intelektual, terutama dalam bidang modal manusia dan modal struktural yang harus terus diisi oleh organisasi untuk menyesuaikan dengan kemajuan zaman yang sangat cepat ini. Di PT. Supra Nagamas Industri Plastik tidak semua perwakilan sampai pada prinsip-prinsip ilmiah yang normal, kondisi di lapangan menunjukkan tidak adanya pelaksanaan yang berkualitas dari sebagian pekerja saat ini yang mempengaruhi tujuan. 1). Hal yang penting adalah jam kerja ditangani 2). Jarak yang sangat jauh dari lingkungan menjadi kendala bagi perwakilan tertentu 3). Masih sedikitnya tenaga kerja yang berada pada tingkat

SLTA yang menyebabkan perlunya persiapan yang lebih untuk perwakilan-perwakilan tertentu.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Supra Nagamas Industri Plastik

No	Posisi Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Office	18 Orang
2	Produksi (Laki – Laki)	50 Orang
3	Produksi (Perempuan)	42 Orang
Total		110 Orang

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa PT. Supra Nagamas Industri Plastik memiliki 110 orang karyawan yang terbagi di beberapa jabatan sesuai dengan kebutuhan jabatan masing – masing. Jl.Lintas Sumatra, Kulim, Tenayan Raya, Kota Pekanbaru , Riau.

Untuk mengetahui bagaimana optimalisasi modal intelektual yaitu modal manusia dan modal struktural terhadap kinerja karyawan, maka penulis bermaksud melakukan penelitian tentang hal tersebut pada PT. Supra Nagamas Industri Plastik dan kemudian mendeskripsikannya dalam bentuk penulisan skripsi dengan judul:

Optimalisasi Peran Modal Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Supra Nagamas Industri Plastik

1.2. Perumusan Masalah

Bersadarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh modal intelektual yaitu modal manusia dan modal struktural yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Supra Nagamas Industri Plastik”

1.3. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh positif human capital dan structural capital terhadap kinerja karyawan di PT Supra Nagamas Industri Plastik di Pekanbaru.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dijadikan sebagai objek terapan yang diperoleh selama proses perkuliahan sehingga dapat memberikan tambahan sekaligus menguji pengetahuan di bidang sumberdaya manusia dan kinerja yang berhubungan dengan efisiensi kerja di perusahaan jasa.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini bisa dijadikan untuk menambah saran dan masukan dari mahasiswa/i yang sedang meneliti untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan dan modal sumber daya manusia pada perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bawah penelitian ini bisa dijadikan patokan/acuan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

1.5. Sistematika Penulisan

Bagian isi sistematika penulisan ini adalah sebagai berikut :

BAB 1

PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pendahuluan yang menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat serta sistematika penulisan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini merupakan pustaka yang menguraikan pengertian modal intelektual, jenis-jenisnya dan indikator, pengertian kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

Bab ini merupakan metodologi penelitian yang menguraikan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan terakhir analisis data.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menjelaskan secara singkat tentang gambaran umum perusahaan meliputi sejarah, struktur organisasi perusahaan.

BAB V PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan memaparkan hasil penlitian serta pembahasannya.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran.



BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Pengertian Modal Intelektual

Modal intelektual (Intellectual capital) adalah sumber daya immaterial sebagai aset data dan informasi yang berfungsi untuk bekerja pada kapasitas untuk bersaing dan dapat lebih mengembangkan pelaksanaan organisasi. Seperti yang ditunjukkan oleh Worldwide League of Bookkeepers (IFAC) ada beberapa istilah yang praktis seperti modal ilmiah, termasuk inovasi berlisensi, sumber daya ilmiah, dan sumber daya informasi, yang semuanya diharapkan sebagai penawaran atau modal tergantung pada informasi yang diklaim oleh organisasi (Widyaningrum, 2004).

Berikut adalah beberapa pengertian modal ilmiah menurut beberapa sumber:

- Sebagaimana ditunjukkan oleh Arfan Ikhsan (2008:83), Intellectual Capital adalah nilai lengkap sebuah organisasi yang menggambarkan sumber daya immaterial organisasi mulai dari tiga kolom, yaitu modal manusia, modal dasar dan modal klien.
- Seperti yang ditunjukkan oleh Pangestika (2010), Intellectual Capital menggabungkan semua informasi tentang pekerja, asosiasi dan kapasitas mereka untuk membuat nilai tambah dan mengarah ke atas yang wajar. Modal ilmiah telah diakui sebagai sekumpulan hal tidak berwujud (aset,

kemampuan, dan keterampilan) yang mendorong pelaksanaan yang berwibawa dan penciptaan yang bernilai.

- Menurut Stewart, Intellectual Capital (modal intelektual) adalah informasi material ilmiah, data, hak inovasi yang dilindungi, pengalaman yang dapat dimanfaatkan untuk menghasilkan kelimpahan (Ulum, 2013: 189).
- Sebagaimana diindikasikan oleh Gunawan et al (2013), Intellectual Capital merupakan sumber daya immaterial, termasuk data dan informasi yang diklaim oleh substansi bisnis yang harus diawasi secara tepat untuk memberikan keunggulan bagi elemen bisnis.
- Sesuai Puspitasari (2011), Modal Intelektual adalah informasi atau daya pikir yang dimiliki oleh organisasi, tidak memiliki struktur yang sebenarnya (immaterial), dan dengan modal ilmiah, organisasi akan mendapatkan manfaat tambahan atau landasan siklus bisnis dan memberi organisasi nilai lebih dari pesaing atau organisasi yang berbeda.

2.2. Karakteristik Modal Intelektual

Menurut Sangkala, modal intelektual memiliki sifat-sifat yang menyertainya (Agustina, 2007):

1. Non-Rivalrous, menyiratkan bahwa aset ini dapat dimanfaatkan secara ekonomis oleh klien yang berbeda, di berbagai area dan secara bersamaan.

2. Increasing Return, menyiratkan bahwa hal itu dapat menciptakan peningkatan pendapatan bersih per unit tetap dari setiap usaha yang dilakukan.
3. Not Additive, artinya nilai yang dihasilkan dapat terus berkembang, tanpa mengurangi unsur-unsur esensial dari aset-aset tersebut, karena aset-aset tersebut saling bergantung dalam penciptaan harga diri.

Sementara itu, sebagaimana dikemukakan Brooking, suatu sumber daya dapat disebut sebagai modal ilmiah jika memenuhi kualitas-kualitas yang menyertainya (Agustina, 2007):

1. Sumber daya yang memperkuat organisasi dalam pengawasan (nama merek, kesetiaan klien, pengulangan bisnis, dan sebagainya)
2. Sumber daya yang dimiliki saat ini dari pemikiran inovasi yang dilindungi seperti lisensi, nama merek, hak cipta, dan sebagainya
3. Sumber daya yang memberikan kekuatan dalam asosiasi, seperti budaya perusahaan, eksekutif dan ukuran bisnis, kekuatan yang dihasilkan dari kerangka kerja inovasi data, dan sebagainya

Sumber daya yang diciptakan oleh orang-orang yang bekerja dalam organisasi seperti wawasan, kemampuan, kemampuan mengorganisir, dan sebagainya.

2.3. Macam-macam Modal Intelektual

Global Alliance of Bookkeepers (IFAC) menggolongkan modal intelektual menjadi tiga kelas, yaitu: human capital, Structural Capital atau Organization

Capital dan Relational Capital atau Customer Capital yang digambarkan secara lengkap sebagai berikut (Sawarjuwono dan Kadir, 2003):

2.3.1. Human Capital

Modal manusia adalah jiwa dari modal keilmuan. Ini adalah sumber kemajuan dan peningkatan, namun ini adalah segmen yang sulit diukur. Sumber daya manusia juga merupakan sumber informasi yang sangat berharga, kemampuan dan remunerasi dalam sebuah asosiasi atau organisasi. Sumber daya manusia mencerminkan kapasitas agregat organisasi untuk memberikan pengaturan terbaik tergantung pada informasi yang dipindahkan oleh individu dalam organisasi. Sumber Daya Manusia akan meningkat jika organisasi dapat memanfaatkan informasi yang digerakkan oleh para pekerjanya. Berikan beberapa atribut mendasar yang dapat diperkirakan dalam modal ini, seperti program persiapan khusus, sertifikasi, pengalaman, kemampuan, pendaftaran, pembinaan, program pembelajaran, potensi dan karakter tunggal.

2.3.2. Structural Capital atau Organization Capital

Modal yang mendasari adalah kapasitas asosiasi atau organisasi untuk memenuhi siklus normal organisasi dan konstruksi yang membantu upaya pekerja untuk memberikan pelaksanaan ilmiah yang ideal dan pelaksanaan bisnis secara umum, misalnya: kerangka kerja fungsional organisasi, ukuran produksi, budaya hierarkis, eksekutif teori dan semua jenis inovasi yang dilindungi. diklaim oleh organisasi. Seorang individu dapat memiliki tingkat belajar yang tinggi, tetapi jika organisasi memiliki kerangka kerja dan metodologi yang tidak berdaya, modal

ilmiah tidak dapat mencapai kinerja yang ideal dan potensi tidak digunakan secara optimal.

2.3.3. Relational Capital atau Customer Capital

Komponen ini merupakan bagian dari modal keilmuan yang memberikan manfaat yang nyata. Modal berkepala dingin adalah hubungan/jaringan afiliasi yang menyenangkan yang diklaim oleh organisasi dan antek-anteknya, baik dari penyedia yang dapat diandalkan dan berkualitas, dari hubungan organisasi dengan otoritas publik dan dengan area lokal yang mencakup. Modal koneksi dapat muncul dari berbagai bagian di luar keadaan organisasi saat ini yang dapat meningkatkan organisasi.

2.4. Pengertian Kinerja Karyawan

Pelaksanaan perwakilan secara teratur dicirikan sebagai pencapaian tugas, dimana pekerja di tempat kerja harus sesuai dengan program kerja asosiasi untuk menunjukkan tingkat eksekusi yang berwibawa dalam mencapai visi, misi, dan tujuan asosiasi. Seperti yang ditunjukkan oleh Gibson (1996) eksekusi representatif adalah hasil kepala yang ideal. Kinerja Karyawan adalah tingkat di mana perwakilan memenuhi kebutuhan kerja (Simamora: 2004).

Evaluasi pelaksanaan sebagian besar menggabungkan bagian subjektif dan kuantitatif dari pameran pelaksanaan pekerjaan. Menurut Mathis (2006:113) unsur-unsur yang mempengaruhi pelaksanaan pekerja adalah kapasitas perwakilan untuk bekerja, tingkat pengerahan tenaga yang dilakukan, dan bantuan otoritatif yang dia dapatkan. Mengenai pekerjaan administrasi apa pun, aset manusia yang

dijalankan oleh para eksekutif harus dibuat, dinilai, dan diubah jika perlu dengan tujuan agar mereka dapat menambah kesan kejam dari asosiasi dan orang-orang di lingkungan kerja.

Komponen yang mempengaruhi perwakilan di tempat kerja, khususnya kapasitas perwakilan untuk menyelesaikan pekerjaan, tingkat upaya yang dilakukan, dan bantuan hierarkis.

2.5. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

2.5.1 Efektifitas dan efisiensi

Jika tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, kita dapat mengatakan bahwa gerakan itu berhasil, tetapi jika hasilnya tidak dicari, tindakan itu menilai pentingnya hasil yang dicapai sehingga menghasilkan pencapaian meskipun fakta bahwa itu layak disebut boros. Lagi pula, jika hasil yang dicari tidak signifikan atau tidak signifikan, gerakan itu mahir (Prawirosentono, 1999:27).

2.5.2 Otoritas (wewenang)

Wewenang yang dimaksud adalah gagasan surat menyurat atau permintaan dalam suatu perkumpulan yang layak yang diklaim oleh seorang individu dari perkumpulan tersebut kepada individu yang berbeda untuk menyelesaikan suatu gerakan kerja sesuai dengan komitmennya (Prawirosentono, 1999:27). Permintaan mengatakan apa yang seharusnya dan tidak mungkin dalam asosiasi.

2.5.3 Disiplin

Disiplin tunduk pada hukum dan pedoman yang sesuai (Prawirosentono, 1999:27). Dengan demikian, disiplin pekerja adalah tindakan seorang wakil yang bersangkutan dalam kaitannya dengan persetujuan kerja dengan asosiasi tempat ia bekerja.

2.5.4 Inisiatif

inisiatif, yang diidentikkan dengan kekuatan pemikiran dan inovasi dalam membingkai pemikiran untuk merancang sesuatu yang diidentikkan dengan tujuan yang berwibawa.

2.6. Karakteristik Kinerja Karyawan

Ciri-ciri individu yang memiliki keunggulan adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2006:68):

1. Memiliki kewajiban moral yang tinggi
2. Bersiaplah untuk menerima dan menanggung bahaya yang dihadapi
3. Memiliki tujuan praktis
4. Memiliki rencana yang luas dan berusaha memahami tujuannya
5. Menggunakan masukan yang substansial dalam semua latihan kerja yang dilakukan
6. Mencari kebebasan untuk memahami rencana yang telah dimodifikasi.

2.7. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator yaitu (Robbin,2006:206):

1. Kualitas. Sifat pekerjaan diperkirakan oleh pandangan perwakilan tentang sifat pekerjaan yang diberikan dan kesempurnaan tugas pada kemampuan dan kapasitas pekerja.
2. Jumlah. Alamat jumlah berikutnya dikomunikasikan dalam kata-kata seperti jumlah unit, jumlah siklus gerakan selesai.
3. Keandalan. Ini adalah tingkat gerakan selesai menuju awal waktu yang dinyatakan, menurut perspektif perencanaan dengan hasil yang dihasilkan dan meningkatkan waktu yang tersedia untuk latihan yang berbeda.
4. Kelangsungan hidup. Apakah tingkat pemanfaatan aset hierarkis (tenaga kerja, uang tunai, inovasi, bahan mentah) diperkuat sepenuhnya dengan maksud memperluas efek samping dari setiap unit dalam pemanfaatan aset.
5. Kebebasan. Tingkat seorang pekerja akan benar-benar ingin melakukan pekerjaannya. Tanggung jawab pekerjaan. Adalah tingkat di mana perwakilan memiliki janji untuk bekerja dengan organisasi dan tugas pekerja ke tempat kerja.

2.8. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
Dwi Fitria Azzahra (2016)	Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bosowa Propertindo	Human Capital (X1) Structural Capital (X2) Relational Capital (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Menggunakan Metode Analisis Regresi linier berganda	Hasil Penelitian berpengaruh positifnya human capital, structural capital dan relational capital terhadap kinerja karyawan
Ahmad Faiz Alawy (2010)	Analisis Modal Intelektual Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada PT	Human Capital (X1) Structural Capital (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Menggunakan Metode Analisis Regresi linier berganda	Hasil Penelitian Menunjukkan adanya tingkat keeratan hubungan antara modal intelektual dengan kinerja

	Getscom			karyawan
Kuryanto dan Syafruddin (2008)	Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Perusahaan Industri yang ada di Bursa Efek Indonesia (BEI)	Modal Intelektual (X) Kinerja Karyawan (Y)	Menggunakan Metode Analisis Regresi linier sederhana	Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh positif modal intelektual, modal relasional, dan modal organisasi suatu organisasi terhadap kinerja
Helmiatin (2015)	Optimalisasi peran Modal Intelektual terhadap Kinerja Karyawan pada PT. karunia Jaya Industri	Modal Intelektual (X) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi linier Sederhana	Berpengaruh Positifnya Modal Manusia, Modal Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

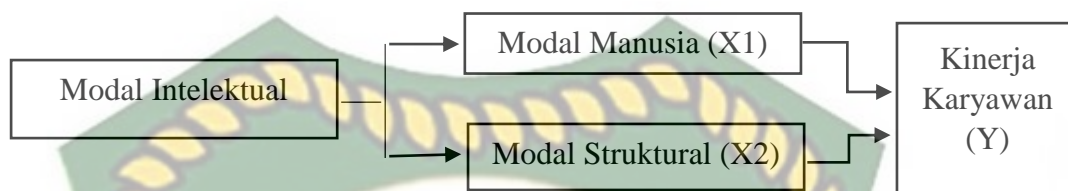
Diva	Pengaruh	Modal	Analisis	Adanya
Ciciliya	Modal	Intelektual	Regresi	pengaruh yang
Nunki dan	Intelektual	(X) Kinerja	Linier	positif terjadi
MI Mitha	terhadap	Perusahaan	Sederhana	pada perusahaan
Dwi	Nilai	(Y)		dengan adanya
(2014)	Perusahaan			Modal
	pada PT.			Intelektual
	Crownixidio			
	Artara			

Sumber: Dwi Fitria Azzahra (2016), Ahmad Faiz Alawy (2010), Kuryanto dan Syafruddin (2008), Helmiatin (2015), Diva Ciciliya Nunki dan MI Mitha Dwi (2014).

2.9. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori diatas mengenai modal intelektual terhadap kinerja karyawan, disimpulkan bahwa modal intelektual sangat berperan dalam kegiatan usaha dalam perusahaan sehingga jika modal intelektual dapat dimanfaatkan dengan baik maka perusahaan akan sangat bisa untuk mengoptimalisasi kinerja karyawannya. Dilihat dari pernyataan ini, maka model kerangka pikir mengenai hubungan modal intelektual dan kinerja karyawan maka bisa dilihat dibawah ini, sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.10. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan diatas serta berbagai teori, maka penulis dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:
Diduga Terdapat pengaruh positif Modal Manusia dan Modal struktural terhadap Kinerja Karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT Supra Nagamas Industri Plastik yang beralamat pada JL. Lintas Sumatra, Kulim, Tenayan Raya, Kota Pekanbaru, Riau.

3.2. Operasional Variabel

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Modal Intelektual (X) Menurut Arfan Ikhsan (2008:83), Intellectual Capital adalah nilai total dari suatu perusahaan yang menggambarkan aktiva tidak berwujud (intangibile asstes) perusahaan yang bersumber dari tiga pilar, yaitu modal manusia, struktural dan pelanggan.	1. Modal Manusia 2. Modal Struktural	1. a. Pendidikan b. Kesehatan c. Pelatihan 2. Budaya Organisasi	Likert
Kinerja Karyawan (Y) Kata kinerja berasal dari singkatan dari kata <i>performance</i> (Bahasa Inggris), yang sering diartikan dalam	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Waktu	1. Ketepatan Waktu 2. Efektifitas 3. Kemandirian 4. Komitmen	Likert

Bahasa Indonesia sebagai	Kerja	Kerja	
performa. Wirawan (2009)	4. Kerja Sama		
	Dengan		
	Rekan		
	Kerja		

Sumber: Modal Intelektual, Arfann Ikhsan (2008) dan Kinerja Karayawan, Wirawan (2009)

3.3. Populasi dan Sample

3.3.1 Populasi

Populasi menurut (margono; 2004) merupakan seluruh data yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup & waktu yang telah ditentukan. Populasi berkaitan dengan data-data. Jika setiap manusia memberikan suatu data, maka ukuran atau banyaknya populasi akan sama dengan banyaknya manusia. Adapun yang menjadi Populasi adalah 110 orang karyawan yang berada di PT Supra Nagamas Industri Plastik.

3.3.2 Sampel

Hadi (Margono, 2004: 121) berpendapat bahwasanya sampel adalah suatu kegiatan penelitian yang di lakukan karena beberapa hal sebagai berikut :

1. Peneliti mempunyai tujuan mereduksi objek penelitian sebagai akibat yang di timbulkan terkait dengan jumlah Populasi, sehingga di perlukan penelitian sebagian saja

2. Kemudian hal lainnya adalah Peneliti memiliki maksud atau tujuan untuk mengadakan generalisasi dari berbagai hasil penelitiannya tersebut, atau dengan kata lain terkait dengan berbagai kesimpulan terhadap objek , gejala, serta kejadian yang lebih luas.

Dalam Penelitian ini penulis mengambil populasi yang dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 55 orang karyawan. Teknik Pengambilan sampel menggunakan teknik Random Sampling.

3.3.3 Perbedaan Populasi dan Sampel

Berdasarkan penjelasan di atas jelas kontras mendasar antara penduduk dan contoh adalah jumlah yang mereka ambil. Populasi termasuk seluruh kumpulan yang akan diperiksa. Sedangkan contoh hanya menghilangkan sebagian dari populasi, misalnya hanya 15% atau 25% dari populasi habis-habisan. Namun, contoh harus benar-benar membahas atribut yang digerakkan oleh dorongan.

Mana yang sebaiknya kita gunakan? Akankah populasi secara konsisten berada dalam situasi yang ideal daripada hanya mengambil contoh? Menurut Arikunto (2019, hlm. 104) dengan asumsi populasi absolut di bawah 100 individu, maka contoh harus diambil secara keseluruhan (memanfaatkan populasi), namun jika populasi lebih besar dari 100 individu, 10-15% atau 20-25% contoh dapat diambil dari populasi habis-habisan.

3.3.4 Teknik Sampling

Prosedur yang digunakan dalam mengambil populasi ini jelas tidak mengejutkan, hanya mengambil semua informasi dari populasi yang diperiksa. Namun, mengambil contoh tidak terlalu mendasar. Apa contoh individu dari populasi sehingga populasi disapa? Individu mana yang dipilih? Dibutuhkan cara yang benar sehingga contoh dapat benar-benar ditujukan kepada seluruh masyarakat dan strategi itu adalah prosedur pengujian.

Prosedur pemeriksaan merupakan strategi atau metode pengujian (Sugiyono, 2018, hlm. 118). Ada berbagai metode pengujian yang dapat digunakan tergantung pada situasinya.

3.3.5 Macam-macam Teknik Sampling

Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2018, hlm. 119) macam atau macam strategi pengujian pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu Likelihood Examining dan Non-Likelihood Inspecting. Kemungkinan pengujian meliputi, langsung tidak teratur, proporsional terpisah sewenang-wenang, miring ditentukan sewenang-wenang, dan wilayah tidak teratur. Sementara itu, inspeksi non-kemungkinan mencakup pengujian presisi, pengujian standar, pengujian tidak disengaja, pengujian bertujuan, pengujian basah, dan inspeksi bola salju.

3.3.5.1 Probabillity Sampling (Random Sampling)

Inspeksi kemungkinan merupakan strategi pengujian yang memberikan kebebasan atau kebebasan yang setara kepada setiap komponen atau individu dari masyarakat untuk dipilih sebagai contoh (Sugiyono, 2018, hlm. 120). Dalam pemeriksaan ini, contoh diambil tanpa tujuan (tidak teratur). Ada empat prosedur yang dapat digunakan, beberapa di antaranya dicatat di bawahnya.

1. Simple Random Sampling

Seharusnya (dasar) karena pemeriksaan individu dari masyarakat dilakukan secara serampangan terlepas dari lapisan-lapisan yang ada dalam masyarakat. Teknik ini dilakukan jika individu dari populasi homogen.

2. Proportionate Stratified Random Sampling

Metode ini digunakan jika populasi memiliki individu atau komponen yang tidak homogen dan terpisah dan populasinya bersesuaian. Misalnya, sebuah asosiasi memiliki perwakilan dengan berbagai yayasan pendidikan, 90 lulusan sarjana, 30 ahli, dan 120 lulusan sekolah menengah (yang penting tidak terlalu besar).

3. Disproportionate Stratified Random Sampling

Digunakan untuk menentukan jumlah tes jika populasi dipisahkan namun kurang relatif. Misalnya, seorang tenaga kerja dari unit kerja tertentu memiliki 3 alumni doktor, 4 sertifikat ahli, 90 pendidikan tinggi empat tahun, 800 sekolah menengah atas, 700 sekolah menengah, maka, pada saat itu tiga alumni doktor dan empat gelar bos diambil secara keseluruhan. tes. Mengapa? Karena kedua

arisan tersebut terlalu sedikit jika dibandingkan dengan arisan S1, SMU, dan SMP.

4. Cluster Sampling (Area Sampling)

Prosedur pemeriksaan wilayah digunakan untuk menentukan contoh apakah barang yang akan diperiksa memiliki sumber informasi yang sangat luas seperti jumlah penduduk dalam suatu negara, wilayah atau wilayah. Untuk mengetahui penduduk mana yang akan digunakan sebagai sumber informasi, pengujiannya bergantung pada wilayah penduduk yang telah ditentukan sebelumnya. Misalnya, ada 30 daerah dalam satu negara, 15 daerah akan diambil tanpa tujuan (Sugiyono, 2018, hlm. 120-122).

3.3.6 Langkah-langkah Pengambilan Sampel

Strategi pemeriksaan harus dimungkinkan dengan mengikuti cara-cara seperti yang dijelaskan oleh Sanjaya (2015, hlm. 231) di bawah.

1. Tentukan Populasi Objektif

Dalam beberapa kasus disebut sejauh mungkin, itu menyiratkan bahwa penting untuk menjelaskan populasi yang objektif dapat mempengaruhi pemeriksaan yang akan kita lakukan. Karena pada akhirnya, penarikan individu yang diuji harus sesuai dengan populasi objektif dalam penyelidikan

2. Posting Semua Komponen Satuan Kependudukan

Terkadang suatu populasi terdiri dari berbagai komponen atau unit. Dengan cara ini, penting untuk menunjukkan kepada mereka secara individual sehingga diketahui mana yang dikenang untuk populasi ideal dan mana yang

tidak. Kualitas penduduk juga harus diketahui, terlepas dari apakah contoh itu homogen atau heterogen, memiliki lapisan (berbagai tingkatan) atau tidak.

3. Tentukan Sumber Data

Menemukan sumber data yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan penduduk eksplorasi tidak boleh dihalangi. Misalnya, jika mata air masyarakat adalah guru SD di Jawa Barat, maka mata air masyarakat tersebut adalah Dinas Persekolahan Jawa Barat.

4. Tentukan jumlah individu uji yang akan diambil

Jaminan ini sangat bergantung pada spesialis dan jenis eksplorasi itu sendiri. Karena, tidak ada pengaturan luas yang mengawasi masalah ini. Meskipun demikian, para ilmuwan biasanya setuju bahwa semakin banyak contoh, semakin baik hasilnya. Hanya saja individu contoh yang sesuai biasanya jauh lebih signifikan.

5. Tentukan Strategi Pengujian yang Akan Digunakan

Setelah kuantitas pengujian diselesaikan, tahap selanjutnya adalah menentukan prosedur pengujian yang akan digunakan sesuai dengan atribut populasi dan kebutuhan eksplorasi.

3.3.6.1 Manfaat Sample dan Penelitian

Membahas manfaat, contohnya adalah salah satu organ pemeriksaan yang mendasar. Juga, pemeriksaan kuantitatif dalam setiap kasus erat diidentifikasi dengan tes dan metode pemeriksaan. Selain itu, seperti yang ditunjukkan oleh

Sanjaya (2015, hal. 229) ada beberapa keuntungan atau manfaat dalam menggunakan tes dalam interaksi eksplorasi, yaitu sebagai berikut.

1. Pemanfaatan tes dapat menghemat biaya, waktu dan tenaga.

Terutama dalam investigasi termasuk populasi besar. Tidak terbayangkan berapa banyak uang dan energi yang dibutuhkan jika Anda ingin memimpin penelitian terhadap banyak orang.

2. Strategi pengujian dapat membuat pemeriksaan lebih presisi dan top to bottom...Jumlah penduduk yang begitu besar dapat mempersulit para ahli untuk menyelidiki hal-hal lain yang terkait dengan penelitian sehingga hasil yang dicapai kurang tepat.

3. Pemeriksaan yang tepat dapat bekerja dengan penelitian.

Populasi yang sangat besar akan mendorong potensi besar untuk melakukan kesalahan. Akibatnya, dengan memeriksa pekerjaan ujian akan terasa jauh lebih mudah karena kemungkinan kesalahan juga terbatas.

3.4. Jenis Sumber Data

Berdasarkan pada metode pengumpulan data, Dalam penelitian digunakan beberapa sumber data (R. Surya Saptaraharja, 2012: 8) antara lain:

1. Data Primer adalah data yang diperoleh dan dikumpulkan peneliti secara langsung dari sumber datanya dengan menggunakan instrumen penelitian seperti: kuesioner dan lain sebagainya.

2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dan dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada melalui studi kepustakaan seperti: buku, jurnal, artikel, dan referensi – referensi lain yang dianggap relevan.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan informasi dalam penelitian ini adalah:

Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan informasi dengan menyebarluaskan polling (pengaturan pertanyaan) yang disampaikan kepada responden. Responden dalam pemeriksaan ini adalah beberapa perwakilan yang bekerja di PT. Industri Plastik Supra Nagamas

Dalam penelitian, keajaiban sosial ini telah secara eksplisit didikte oleh para ahli, yang selanjutnya disebut sebagai faktor eksplorasi (Sugiono 2009). Aturan penilaian atau penilaian untuk polling Survey adalah sebagai berikut:

- a) Sangat setuju = 5
- b) setuju = 4
- c) Kurang Setuju (Ragu-ragu) = 3
- d) Tidak Setuju = 2
- e) Sangat tidak Setuju = 1

3.6. Analisa Data

Dalam pemeriksaan ini, penelusuran informasi menggunakan pendekatan Halfway Least Square (PLS). Fractional Least Square adalah sejenis investigasi faktual yang pemanfaatannya seperti SEM dalam pengujian kovarians, karena

mirip dengan sistem SEM, premis dalam PLS yang digunakan adalah berbasis Straight Relapse.

Memahami Kuadrat Terkecil Tidak Lengkap adalah prosedur faktual multivarian yang dapat menangani banyak faktor reaksi seperti halnya faktor penjas tanpa penundaan sesaat. Pemeriksaan ini merupakan pilihan yang baik dibandingkan dengan berbagai strategi pemeriksaan segmen utama, karena teknik ini lebih aman atau sehat. Kuat menyiratkan bahwa model tidak banyak berubah ketika contoh lain diambil dari populasi absolut (Geladi dan Kowalski, 1998).

3.6.1. Langkah-langkah Analisa Data

Sarana penyelidikan informasi dengan menggunakan PLS adalah:

1. Model Pengukuran (Outer Model)

Sebuah ide dan model pengujian tidak dapat dicoba dalam model ramalan hubungan sosial dan santai jika belum melewati tahap pemeriksaan dalam model estimasi. Dalam model ini menggunakan Uji Validitas dan Uji Realibilitas.

a. Uji Validitas

Uji Validitas diarahkan untuk menentukan kapasitas instrumen eksplorasi untuk mengukur apa yang seharusnya diestimasi. Selanjutnya adalah penataan batas uji legitimasi dalam PLS.

Tabel 3.2 Parameter Uji Validitas dalam Model Pengukuran PLS

Uji Validitas	Paramater	Rule of Thumbs
Konvergen	Faktor Loading	Lebih dari 0.7
	Average Variance Extraced	Lebih dari 0,5
Diskriminan	Cross Loading	Lebih dari 0,7 dalam satu Variabel

Juga, untuk model penanda perkembangan, makna beban diperlukan. Nilai bobot pointer perkembangan dengan build-nya harus besar. Uji multikolinearitas dilakukan untuk menentukan hubungan antar pointer. Untuk melihat apakah penanda perkembangan memiliki multikolinearitas dengan menyadari harga VIF. Nilai VIF antara 5-10 dapat dikatakan pointer memiliki multikolinearitas.

b. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas adalah uji untuk mengukur konsistensi bagian dalam dari alat penduga. Kualitas tak tergoyahkan menunjukkan ketepatan, konsistensi, dan ketepatan suatu alat penduga dalam melakukan pendugaan. Uji ketergantungan dilakukan dengan melihat nilai kualitas gabungan dari blok penanda yang bertindak untuk pengembangan. Efek lanjutan dari ketergantungan komposit akan menunjukkan nilai yang dapat diterima jika nilainya di atas 0,7.

2. Model Struktural (Inner Model)

Model Struktural (Inner Model) adalah model utama untuk meramalkan kausalitas antara faktor-faktor yang tidak aktif. Setelah model yang dinilai memenuhi standar Model Eksternal, tahap selanjutnya adalah menguji model yang

mendasarinya (model ke dalam). Model yang mendasari dalam PLS dinilai menggunakan R^2 . Nilai R^2 digunakan untuk mengukur derajat variasi perubahan variabel otonom ke lingkungan. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin baik model harapan dari model penelitian yang diusulkan.

Tabel 3.3 Pengukuran Model Struktural

Kriteria	Deskripsi
Nilai $R^2 > 0.7$	
Nilai $R^2 = 0.67$	Substansial
Nilai $R^2 = 0.33$	Moderate
Nilai $R^2 = 0.19$	Lemah

3. Uji Hipotesis

Nilai koefisien jalan atau model ke dalam menunjukkan tingkat kepentingan dalam pengujian teori. Koefisien cara atau skor model ke dalam yang ditunjukkan oleh nilai T-measurement harus di atas 1,96. Tes selesai menggunakan strategi resampling Bootstrap yang dibuat oleh Geisser dan Stone. Pengukuran uji yang digunakan adalah uji t atau uji t. Penggunaan teknik resampling memungkinkan pemanfaatan informasi bebas dispersi, tidak memerlukan anggapan penyebaran yang khas, dan tidak memerlukan contoh yang besar.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Perusahaan

Usia perindustriaan didalam bidang plastik sudah lebih dari 60 tahun, dan masyarakat dapat merasakan manfaatnya, dalam PT Supra Nagamas Industri Plastik sudah berjalan dalam kurun waktu 15 tahun lebih, yang dimana didirikan dengan akte no 10, tanggal 12 juni 2006, ialah perusahaan modal dalam negeri.

Dengan menjaga kualitas produk, pengiriman tepat waktu dan pelayanan terbaik bagi pelanggan serta harga yang kompetitif, perusahaan ada untuk menjawab permintaan dengan spesifikasi yang sesuai dengan kebutuhan pipa dan cup berkualitas dalam berbagai merk dan tipe.

Perusahaan selalu berinovasi dalam memberikan pelayanan dengan sumber daya yang handal, Kerjasama yang strategis, fasilitas sarana dan prasarana yang baik, sehingga dapat memberikan keuntungan lebih bagi para pelanggan.

4.2 Visi dan Misi

Visi adalah rangkaian kata yang di dalamnya terdapat mimpi, keyakinan atau prinsip panduan dari sebuah yayasan atau asosiasi. Bisa dikatakan bahwa visi adalah tujuan masa depan sebuah asosiasi atau organisasi. Ini berisi perenungan yang ada dalam kepribadian penulis. Renungan-renungan itu adalah gambaran dari hal-hal yang akan datang yang perlu dicapai asosiasi. Ada pula yang berpandangan bahwa visi merupakan pandangan yang pasti tentang arah

penyelenggaraan organisasi. Ini akan mencari tahu kemana yayasan yang bersangkutan akan dibawa nantinya. Kehadiran visi ini dipengaruhi oleh pandangan bahwa untuk membuat kemajuan, asosiasi atau yayasan harus memiliki bantalan yang masuk akal.

Misi adalah penegasan tentang apa yang harus dilakukan dengan tujuan akhir untuk memahami mimpi yang telah dibuat. Misi ini menyerupai langkah-langkah kecil yang dipisahkan untuk membuatnya lebih sederhana dan jenis usaha yang tulus dalam memberikan bimbingan serta batas-batas jalan menuju pencapaian tujuan. Secara keseluruhan, makna misi adalah kebutuhan kerja, teknik, atau kualitas yang menjadi alasan untuk memberikan cetak biru dalam memahami mimpi. Meski perbedaan visi dan misi cukup membuat kita bingung, namun misi dan visi adalah sebuah solidaritas yang harus sejalan.

4.2.1 Visi Perusahaan

- Menjadi perusahaan terbaik dalam sistem Perpipaan dan Cup plastik yang berkualitas di Indonesia

4.2.2 Misi Perusahaan

- Menghasilkan Produk yang memenuhi persyaratan mutu untuk mencapai kepuasan pelanggan
- Secara berkelanjutan melakukan perbaikan dan pelayanan yang terbaik
- Memberikan kontribusi bagi terciptanya kesejahteraan masyarakat dan lingkungan.

4.3 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi adalah kerangka kerja yang digunakan untuk mengkarakterisasi sistem progresif di dalam suatu asosiasi. Ia mengakui setiap pekerjaan, kapasitasnya dan di mana ia melapor ke dalam asosiasi.

Konstruksi ini dibuat untuk mencirikan cara kerja bisnis dan membantu bisnis dalam mencapai tujuannya untuk memberdayakan pengembangan di masa depan. Konstruksi digambarkan menggunakan diagram asosiasi.

Desain otoritatif juga menentukan bagaimana aliran data antar level di dalam organisasi. Misalnya, dalam konstruksi terkonsentrasi, aliran pilihan mulai selesai, meskipun dalam desain terdesentralisasi, kekuatan dinamis disampaikan di antara berbagai tingkat asosiasi. Memiliki desain yang otoritatif memungkinkan organisasi untuk tetap efektif dan terpusat.

4.3.1 Identitas Perusahaan

Nama Perusahaan : PT. SUPRA NAGAMAS INDUSTRI PLASTIK

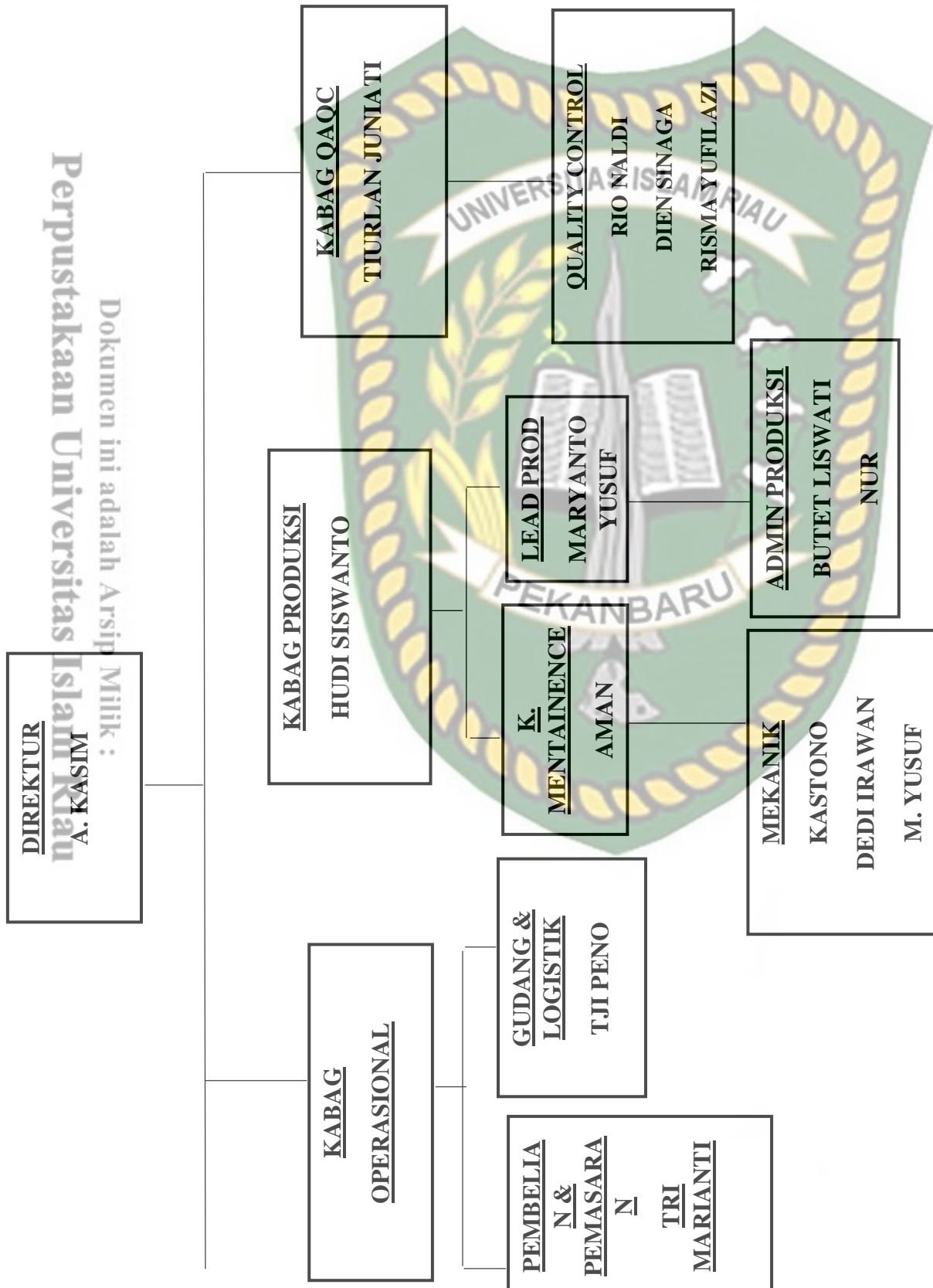
Alamat Perusahaan : Jl. Lintas Timur, Km 17, Desa Pangkalan Baru,
Kec, Siak Hulu, Kabupaten Kampar

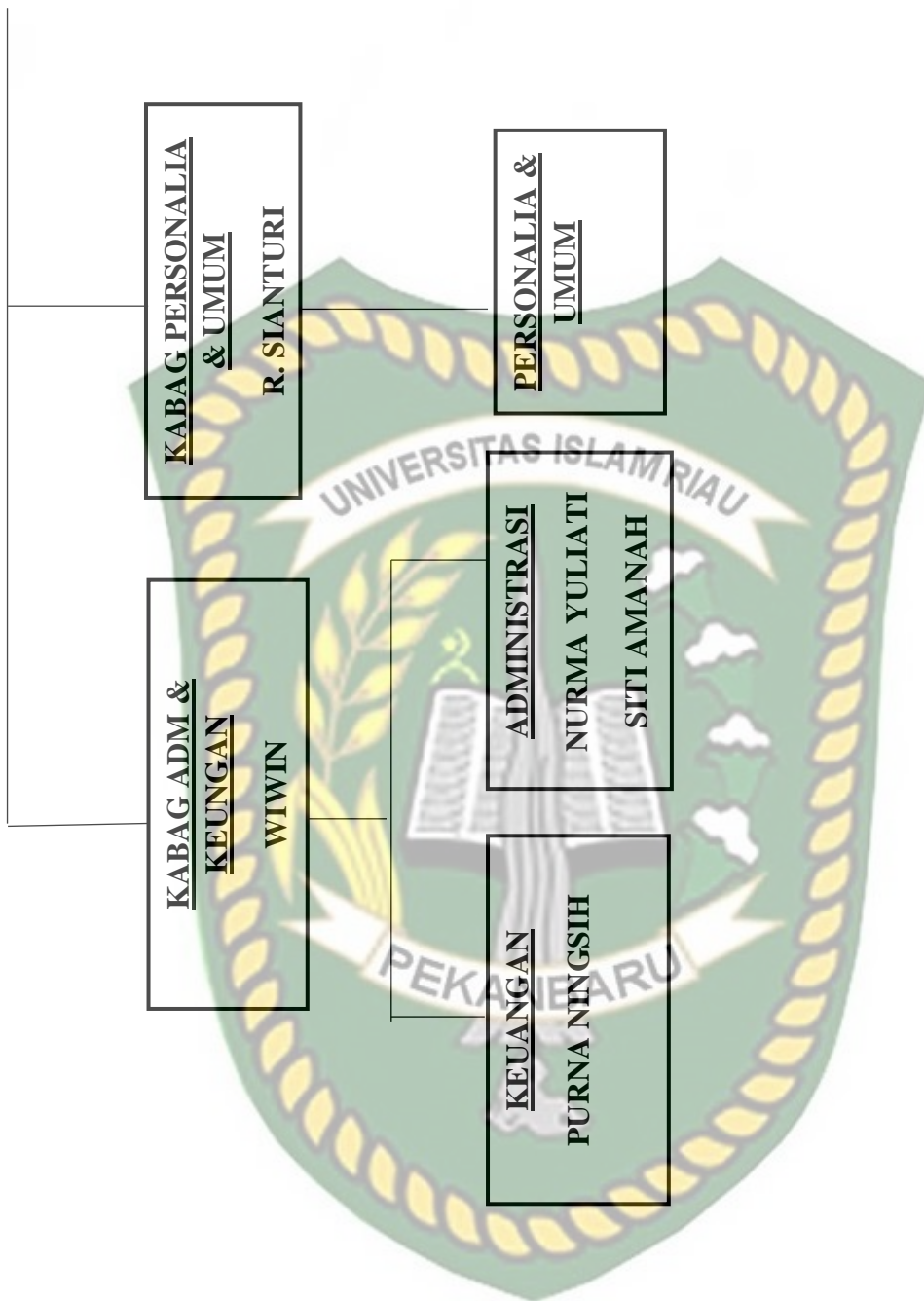
Telepon : 0851 – 0052 - 1818

Nama KBLI : Industri Plastik dan Perlengkapannya

4.3.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4.1 Struktural Organisasi Perusahaan





4.4 Aktivitas Perusahaan

Latihan bisnis mengacu pada gerakan apa pun yang mencakup pengiriman barang dagangan atau menawarkan jenis bantuan. Perusahaan menawarkan barang dan administrasi untuk mendapatkan keuntungan. Sementara itu, pembeli membeli untuk memenuhi kebutuhan mereka. Organisasi membutuhkan aset

untuk memberikan barang atau administrasi. Mereka membeli sumber data seperti bahan mentah, pekerjaan, dan perangkat keras.

Kemudian, kemudian bergabung dengan kontribusi tersebut untuk memberikan barang dan administrasi. Setelah selesai, mereka kemudian, kemudian menawarkan kepada pembeli.

4.4.1 Aktivitas

Pada PT Supra Nagamas Industri Plastik yang dimana bergerak dalam bidang industri plastik yang mengaju pada kualitas produk dan keefisienan terhadap produknya, mendahulukan kualitas dan juga kepuasan konsumen terhadap produk yang dijual atau didistribusikan kepada penjual dan juga kepuasan pelanggan terhadap ketepatan waktu dalam melakukan transaksi, pada PT Supra Nagamas ini perusahaan memproduksi berbagai hal terutama memproduksi Cup dan juga Pipa yang dimana memproduksi ini dari berbagai merk dan juga mengedepankan kualitas dan juga kuantitas.

4.4.2 Jaminan Kualitas

Produk pada PT Supra Nagamas Industri Plastik telah memiliki sertifikasi SNI dan ISO 9001:2015.

BAB V

PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Deskripsi Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah bagian produksi yang bekerja di PT Supra Nagamas Industri Plastik di kota Pekanbaru.

Jumlah Kuesioner yang dibagikan untuk Responden ialah 55 kuesioner, yang dimana pada bagian produksi laki-laki akan diberikan 29 Kuesioner dan untuk bagian produksi perempuan akan dibagikan kuesioner sebanyak 26 yang dimana total dari semua kuesioner adalah 55.

Dari Jumlah Kuesioner yang telah disebar, yaitu 55 kuesioner, jumlah Kuesioner yang diisi dan dikembalikan sebesar 55, dan bisa dikatakan jika kuesioner yang telah disebar telah diisi dan dikembalikan semua.

Tabel 5.1 Daftar Kuesioner

Kuesioner	jumlah
Kuesioner yang didistribusikan	55
Kuesioner yang tidak kembali	(0)
Kuesioner yang tidak diisi dengan lengkap	(0)
Kuesioner yang layak digunakan untuk keperluan input data	55

Dalam penelitian ini, yang akan menjadi responden adalah bagian produksi yang telah bekerja di PT Supra Nagamas Industri Plastik Minimal 1 tahun. Tabel 5.2 menunjukkan gambaran 55 responden dalam penelitian ini.

Tabel 5.2 Profil Responden

Keterangan	Total	Persentase
Jumlah Sampel	55	100%
Jenis Kelamin:		
Pria	29	53%
Wanita	26	47%
Usia:		
21 – 25 Tahun	11 Orang	20%
26 – 30 Tahun	34 Orang	63%
> 30 Tahun	10 Orang	18%
Lama Bekerja:		
<2 Tahun	-	-
2 – 3 Tahun	7	13%
>3 Tahun	48	87%

Berdasarkan Tabel 5.2, diketahui bahwa jumlah responden pria lebih banyak dibandingkan dengan responden wanita. Jumlah responden pria sebanyak 29 orang (53%) dan wanita sebanyak 26 orang (47%). Sebagian besar responden

adalah berumur dikisaran 26 – 30 Tahun yaitu sebanyak 34 orang (63%), responden yang berumur antar 21 – 25 tahun sebanyak 11 orang (20%), dan sebanyak 10 orang yang berumur diatas 30 tahun (18%). Selain itu berdasarkan tabel 5.2 dapat diketahui jumlah responden yang lama bekerja diatas 3 tahun sebanyak 48 orang (87%), jumlah responden yang bekerja antara 2 – 3 tahun hanya 7 orang (13%) dan tidak ada responden yang bekerja <2 tahun.

5.2 Analisa Data

Prosedur penanganan informasi dengan memanfaatkan teknik SEM bergantung pada Fractional Least Square (PLS) memerlukan 2 tahap untuk memilih Model Fit dari model pemeriksaan (Ghozali, 2006). Tahapan tersebut adalah sebagai berikut:

5.2.1 Menilai Outer Model atau Measurement Model

Ada tiga aturan dalam pemanfaatan metode investigasi informasi dengan SmartPLS untuk mensurvei Model Eksternal, yaitu Legitimasi Konkuren, Legitimasi Diskriminan dan Realibilitas Komposit. Legitimasi Gabungan dari model estimasi dengan penanda refleksif disurvei tergantung pada hubungan antara skor hal/skor segmen yang dinilai dengan pemrograman PLS. Ukuran refleksif tunggal seharusnya tinggi jika mereka mengaitkan lebih dari 0,70 dengan bangunan yang diperkirakan. Meskipun demikian, sebagaimana ditunjukkan oleh Jaw, 1998 (dalam Ghozali, 2006) untuk penelitian pada tahap awal pengembangan skala estimasi untuk susun senilai 0,5 sampai 0,6, itu dianggap cukup. Pada pengujian ini akan digunakan titik putus faktor susun sebesar 0,60.

Tabel 5.3 *Outer Model (Measurement Model)*

	Model Awal	Modifikasi
Modal Manusia		
MM 1	0.719	
MM 2	0.820	
MM 3	0.771	
MM 4	0.795	
MM 5	0.736	
MM 6	0.625	
Modal Pelanggan		
MS 1	0.870	
MS 2	0.838	
MS 3	0.863	
MS 4	0.870	
MS 5	0.833	
MS 6	0.733	
Kinerja Karyawan		
KK 1	0.792	
KK 2	0.814	
KK 3	0.868	
KK 4	0.888	

KK 5	0,760	
KK 6	0.876	

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada Tabal 5.3. Nilai outer model atau korelasi antar konstruk dengan variabel sudah memenuhi *convergen validity* karena sudah banyaknya indikator yang memiliki nilai *loading factor* diatas 0,60 jadi tidak perlunya melakukan modifikasi.

5.2.1.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dimaksudkan untuk menganalisa data berdasarkan atas hasil yang diperoleh dari jawaban responden terhadap masing-masing indikator pengukur variabel. Analisa statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel 5.4.

Tabel 5.4 Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Median	Standar Deviasi
Modal Manusia	55	13	30	21,90	22	3,955
Modal Struktural	55	12	30	21,52	22	5,148
Kinerja Karyawan	55	12	30	23,32	24	4,036

Melihat informasi tersebut, cenderung ditunjukkan bahwa variabel sumber daya manusia memiliki jangkauan hipotetis di suatu tempat di kisaran 13 dan 30 dengan nilai normal 21,90 dan standar deviasi 3,955. Dengan nilai normal 21,90 yang lebih kecil dari nilai menengah (22), dapat dikatakan bahwa divisi penciptaan PT Supra Nagamas secara keseluruhan memiliki sumber daya manusia yang rendah, namun tidak terlihat karena perbedaannya yang kecil. Standar deviasi esteem menunjukkan penyimpangan sebesar 3,955 dari nilai normal tanggapan responden terhadap penjelasan tentang sumber daya manusia yaitu sebesar 21,90.

Variabel Modal Dasar memiliki cakupan hipotetis 12 hingga 30 dengan nilai normal 21,52 dan standar deviasi 5,148. Dengan nilai normal 21,52 yang lebih kecil dari nilai menengah (22), dapat dikatakan bahwa divisi penciptaan di PT Supra Nagamas secara keseluruhan memiliki modal klien yang rendah, namun tidak jelas karena yang terpenting adalah mungil. Standar deviasi esteem menunjukkan deviasi sebesar 5,148 dari kualitas tanggapan responden terhadap penjelasan tentang modal klien sebesar 21,52.

Faktor Eksekusi Perwakilan memiliki cakupan 12 hingga 30 dengan nilai normal 23,32 dan standar deviasi 4,036. Dengan nilai normal 23,32 yang lebih kecil dari nilai menengah (24), bisa dikatakan bahwa kantor produksi di PT Supra Nagamas secara keseluruhan memiliki kinerja pekerja yang rendah, namun tidak terlihat karena perbedaannya. mungil. Standar deviasi harga menunjukkan penyimpangan sebesar 4,036 dari nilai normal tanggapan responden terhadap proklamasi tentang eksekusi pekerja yaitu 23,32.

5.2.1.2 Discriminant Validity

Discriminant Validity dilakukan untuk menjamin bahwa setiap ide dari setiap variabel menganggur tidak sama persis dengan faktor yang berbeda. Model memiliki legitimasi diskriminan yang besar jika setiap nilai susun dari setiap pointer dari variabel inert memiliki tumpukan terbesar dengan nilai susun lainnya pada faktor tidak aktif lainnya. Efek samping dari uji legitimasi diskriminan diperoleh sebagai berikut:

Tabel 5.5 Nilai Discriminant Validity (*Cross Loading*)

	KK_(Y)	MM_(X1)	MP_(X2)
KK1	0.792	0.667	0.612
KK2	0.814	0.542	0.627
KK3	0.868	0.674	0.661
KK4	0.888	0.660	0.677
KK5	0.760	0.595	0.442
KK6	0.876	0.626	0.576
MM1	0.446	0.719	0.451
MM2	0.553	0.820	0.319
MM3	0.560	0.771	0.358
MM4	0.647	0.795	0.469
MM5	0.636	0.736	0.561
MM6	0.489	0.625	0.517

MS1	0.641	0.410	0.870
MS2	0.599	0.530	0.838
MS3	0.541	0.512	0.863
MS4	0.677	0.495	0.870
MS5	0.601	0.485	0.833
MS6	0.552	0.583	0.733

Dapat dilihat dari tabel 5.5 bahwa beberapa nilai *loading factor* untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten masih memiliki nilai *loading factor* yang tidak paling besar dibanding nilai loading jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini bahwa berarti setiap variabel laten masih memiliki pengukur yang berkorelasi tinggi dengan konstruk lainnya.

5.2.1.3 Mengevaluasi Realibility dan Average Variance Extracted

Kriteria *validity* dan realibilitas juga dapat dilihat dari nilai realibilitas suatu konstruk dan nilai *varian extracted* (AVE) dari masing amsing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki realibilitas yang tinggi jika nilainya 0,70 dan Ave berada diatas 0,50. Pada tabel 5.6 akan ditunjukkan nilai *composite realibility* dan AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 5.6 *Composite Reliability dan Average Variance Extracted*

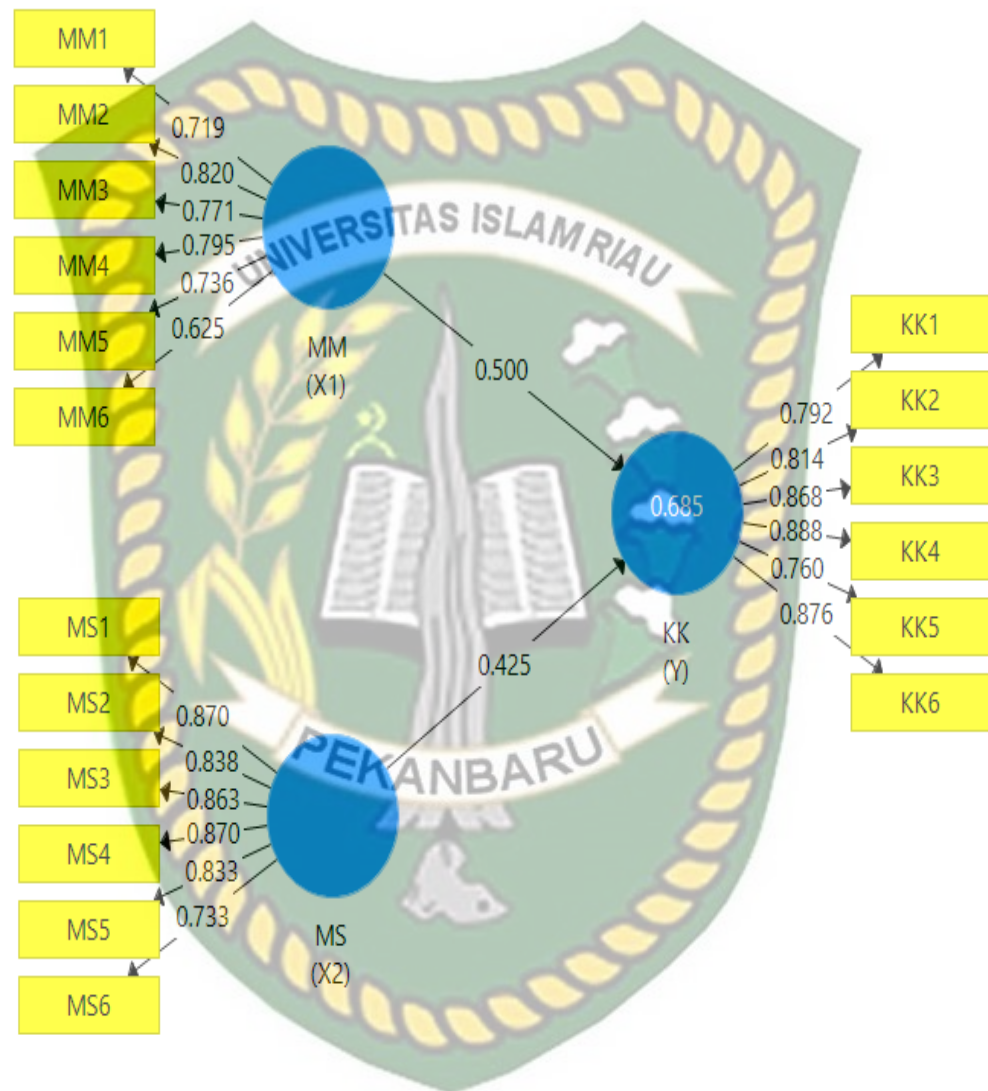
	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
KK_(Y)	0.932	0.696
MM_(X1)	0.883	0.558
MS_(X2)	0.933	0.699

Berdasarkan tabel 5.6 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *composite reliability* diatas 0,70 dan AVE diatas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

5.2.2 Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikan dan r-square dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen uji t serta signifikan dari koefisien parameter jalur struktural.

Gambar 5.1 Model Struktural



Validitas Konvergen

Digunakan untuk membuktikan bahwa pernyataan pada setiap variabel laten pada penelitian ini dapat dipahami oleh responden dengan cara yang sama seperti yang dimaksud oleh peneliti. Validitas Konvergen yang dapat diterima, yaitu: nilai loading factor $\geq 0,5$ (Hair et al., 1998).

- a. MM (X1) yang dimana merupakan modal manusia, dimana untuk menentukan angka dari mm itu harus $\geq 0,5$ yang dimana pada gambar diatas dinyatakan valid.
- b. MS (X2) yang dimana modal pelanggan, dimana untuk menentukan angka dari ms itu harus $\geq 0,5$ yang dimana pada gambar diatas dinyatakan valid.
- c. KK (Y) yang dimana KK ialah kinerja karyawan, dimana untuk menentukan angka dari kk itu harus $\geq 0,5$ yang dimana pada gambar diatas dinyatakan valid.

Dengan mensurvei model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel inert lingkungan. Tabel 5.7 adalah konsekuensi penilaian R-square dengan menggunakan SmartPLS.

Tabel 5.7 Nilai R-Square

Var	R Square	R Square Adjusted
Y	0.685	0.672

Pada Prinsipnya penelitian ini menggunakan 1 buah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Modal Manusia (MM) yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (KK), Variabel Modal Struktural (MS) yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (KK).

Tabel 5.7 menunjukkan nilai R-square untuk variabel Y diperoleh sebesar 0,685 variabel Kinerja Karyawan (KK) 68,5% mampu dipengaruhi oleh Modal Manusia (MM) dan Modal Struktural (MS).

5.2.3 Pengujian Hipotesis

Batas kritis yang dinilai memberikan data yang sangat berharga tentang hubungan antara faktor-faktor pemeriksaan. Premis yang digunakan dalam pengujian spekulasi adalah nilai yang terkandung dalam hasil rendemen untuk bobot internal. Tabel 5.8 memberikan hasil yang dinilai untuk menguji model yang mendasarinya.

Tabel 5.8 *Result For Inner Weights*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)
MM (X1) -> KK (Y)	0.500	0.502	0.081	6.153
MP (X2) -> KK (Y)	0.425	0.425	0.078	5.413

Dalam pengujian faktual PLS dari setiap hubungan berteori dilakukan dengan menggunakan pemeragaan. Untuk situasi ini, teknik bootstrap diterapkan pada contoh. Pengujian dengan bootstrap juga diharapkan dapat membatasi masalah informasi pengujian yang aneh. Hasil pengujian dengan bootstrapping dari pemeriksaan PLS adalah sebagai berikut:

5.2.3.1 Pengujian Hipotesis 1 (mengetahui pengaruh positif dan signifikan human capital terhadap kinerja karyawan di PT Supra Nagamas Industri Plastik di Pekanbaru)

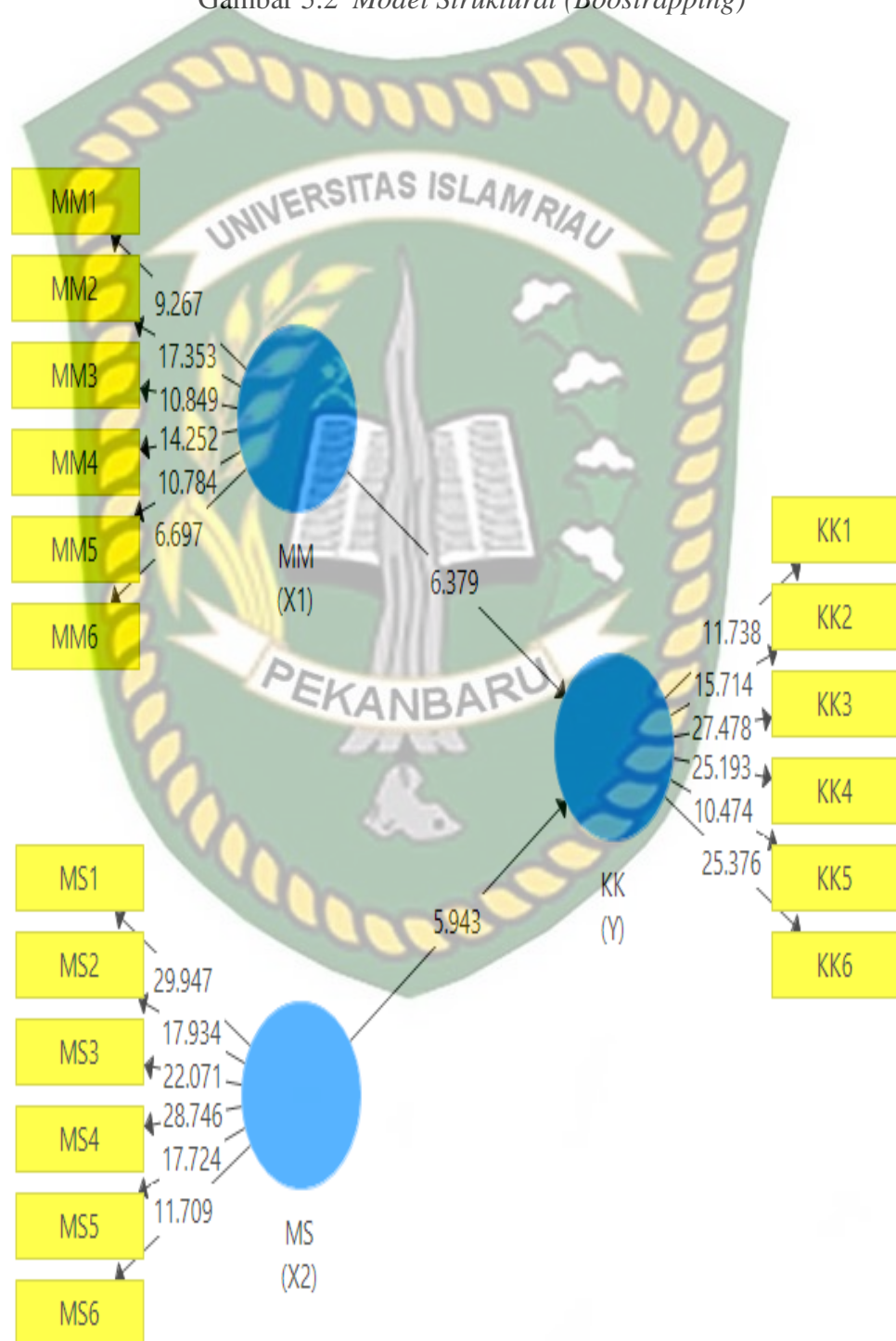
Hasil pengujian spekulasi pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Modal Manusia (MM) dan Pelaksanaan Kinerja Karyawan (KK) menunjukkan nilai koefisien jalan sebesar 0,500 dengan nilai t sebesar 6,153. Nilai ini lebih besar daripada t tabel (1,960). Hasil ini menyiratkan bahwa modal manusia memiliki hubungan yang positif dan besar dengan kinerja karyawan, yang berarti spekulasi utama adalah tempat di mana modal manusia dibutuhkan dan mempengaruhi kinerja karyawan. Ini berarti bahwa Teori 1 diterima.

5.2.3.2 Pengujian Hipotesis 2 (mengetahui pengaruh positif dan signifikan structural capital terhadap kinerja karyawan di PT Supra Nagamas Industri Platik di Pekanbaru)

Hasil pengujian spekulasi kedua menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Modal Struktural (MS) dan Pelaksanaan Kinerja Karyawan (KK) menunjukkan nilai koefisien jalan sebesar 0,425 dengan nilai t sebesar 5,413. Nilai ini lebih besar daripada t tabel (1,960). Hasil ini menyiratkan bahwa modal struktural memiliki hubungan yang positif dan besar dengan kinerja karyawan, yang berarti hipotesis kedua dimana modal struktural membantu menstabilkan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berikut ini adalah gambar nilai t statistik berdasarkan output dengan smartPLS:

Gambar 5.2 Model Struktural (Bootstrapping)



5.3 Pembahasan

5.3.1 Optimalisasi Modal Manusia terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa konstruk Modal Manusia berpengaruh positif terhadap konstruk Kinerja Karyawan secara langsung. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistic yang lebih besar dari 1,96 yakni sebesar 6,153. Dengan demikian, Hipotesis H1 dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa modal manusia kinerjanya cenderung akan lebih tinggi jika sesuai dengan kriterianya bekerja.

5.3.2 Optimalisasi Modal Struktural terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa konstruk Modal Struktural berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan secara langsung. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistic yang lebih besar dari 1,96 yakni sebesar 5,413. Dengan demikian, Hipotesis H2 dalam penelitian ini diterima.

Hal ini menunjukan bahawasannya jika karyawan ditempatkan sesuai dengan keahlian maka akan sangat berpengaruh bagi kinerjanya.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Optimalisasi modal intelektual terhadap kinerja karyawan, yang dimana modal intelektual terbagi atas 3 jenis yaitu, Modal Manusia, Modal Struktural, dan Modal relasional, yang dimana pada penelitian kali ini hanya mengambil 2 modal yaitu, modal manusia dan modal struktural. Dalam hal ini Modal manusia dan Modal struktural sebagai Variabel yang memengaruhi, sedangkan variabel Kinerja Karyawan ialah variabel yang dipengaruhi. Penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) sebagai rumus yang digunakan dengan menggunakan aplikasi SmartPLS. Berdasarkan pada analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan adanya hubungan langsung dan positif antara Modal Manusia dan juga Kinerja Karyawan. Yang dimana jika perusahaan memiliki modal manusia yang mumpuni pasti akan meningkatkan kinerja pada perusahaan tersebut.
2. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan adanya hubungan langsung dan positif antara Modal Struktural dan juga Kinerja Karyawan. Yang dimana jika perusahaan sudah memiliki modal manusia yang baik, maka tempatkan ditempat yang sesuai dengan keahlian agar menghasilkan kinerja yang memuaskan untuk perusahaan.

6.2 Saran

Berdasarkan Kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan juga bisa memberikan data-data yang sekiranya diperlukan untuk penulis sehingga mendapatkan hasil penelitian yang lebih objektif dan tidak adanya kesalahan dalam melakukan penelitian.
2. Bagi penelitian selanjutnya agar melakukan hal hal yang lebih spesifik dalam melakukan penelitian agar tidak adanya kesalahan, dan lebih mendalami tentang apa yang diteliti teruma tentang optimalisasi peran modal intelektual terhdap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong Mischael, 1999. **Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto.** PT. Elex Media Komputindo. Jakarta
- Ikhsan, Arfan. 2008. **Akuntansi Sumber Daya Manusia.** Yogyakarta: Graha Ilmu
- Keban, Yermias T (2004), Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep, Teori dan Isu, Gava Media, Yogyakarta.
- Luthans, F. 2005. **Organizational Behavior.** New York: McGraw-hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. **Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia.** Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- McKenna, E & Beech, N, 1995, The Essence of Human Resource Management, Prentice Hall Internasional Ltd.
- Pangestika, M.W. 2010. **Skripsi: Analisis Pengaruh Modal Intelektual terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2008-2010).** Fakultas Ekonomi Universitas Esa Unggul.

Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Robbins, S.P, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, PT. Indeks Kelompok Gramedia

Ulum I. 2013. *Model Pengukuran Kinerja Intellectual Capital Dengan IB-VAIC Di Perbankan Syariah*. Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan Vol. 7 No.1.

Widyaningrum, Ambar. 2004. *Modal Intelektual. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia Vol. 1*. Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sanjaya, Wina. (2015). *Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media Group.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.