

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kinerja SDM dengan *human capital* dan modal sosial sebagai variabel intervening pada PT. Bank Mandiri (Persero) Area Semarang Pahlawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Bank Mandiri (Persero) Area Semarang Pahlawan sebesar 511 orang, dengan jumlah sampel sebesar 84 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive sampling*. Alat analisisnya adalah path analisis, dimana sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembelajaran organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *human capital* dan modal sosial. *Human capital* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap modal social. Pembelajaran organisasi, *human capital* dan modal sosial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. *Human capital* mampu menjadi variabel intervening antara pembelajaran organisasi terhadap modal social. *Human capital* mampu menjadi variabel intervening antara pembelajaran organisasi terhadap kinerja SDM. Modal sosial mampu menjadi variabel intervening antara pembelajaran organisasi terhadap kinerja SDM. Modal sosial mampu menjadi variabel intervening antara *human capital* terhadap kinerja SDM, artinya semakin karyawan mampu memanfaatkan dan mengembangkan pengetahuan, kompetensi dan keterampilan secara efisien, maka akan terbentuk rasa kebersamaan, kesetiakawanan, dan sekaligus tanggungjawab yang manfaatnya bisa dirasakan bersama anggota-anggota perusahaan sehingga hal itu akan berdampak pada tingginya pencapaian kinerja karyawan secara maksimal.

Kata Kunci : Pembelajaran organisasi, human capital, modal sosial dan kinerja SDM.

ABSTRACT

This study aims to describe and analyze the influence of organizational learning on HR performance with human capital and social capital as intervening variable at PT. Bank Mandiri (Persero) Semarang Heroes Area. Population in this research is all permanent employees of PT. Bank Mandiri (Persero) Semarang Hero area of 511 people, with a total sample of 84 employees. The sampling technique used in this research is Purposive sampling. The analytical tool is the path of analysis, where previously tested the validity and reliability as well as the classical assumption test.

The results showed that organizational learning has a positive and significant impact on human capital and social capital. Human capital has a positive and significant influence on social capital. Organizational learning, human capital and social capital have a positive and significant influence on human resource performance. Human capital can be an intervening variable between organizational learning toward social capital. Human capital can be an intervening variable between organizational learning on HR performance. Social capital can be an intervening variable between organizational learning on human resource performance. Social capital can be an intervening variable between human capital to human resource performance, meaning that the more employees are able to utilize and develop knowledge, competence and skills efficiently, it will form a sense of togetherness, solidarity, and also the responsibility that benefits can be felt with members of the company so that it will have an impact on the high achievement of employees maximally.

Keywords: Organizational learning, human capital, social capital and human resource performance