

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh modal sosial terhadap inovasi sumber daya manusia, pengaruh kapabilitas sumber daya manusia terhadap inovasi sumber daya manusia, pengaruh modal sosial terhadap kinerja sumber daya manusia, pengaruh kapabilitas sumber daya manusia terhadap kinerja sumber daya manusia, dan pengaruh inovasi sumber daya manusia terhadap kinerja sumber daya manusia. Dalam penelitian ini, jumlah sampel penelitiannya 121 pekerja PT. BANK BRI Cabang Kendal di wilayah Propinsi Jawa Tengah. Analisis data yang digunakan adalah Statistical Package for Social Science (SPSS) dengan bantuan program 10.0 for Windows.

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa persepsi modal sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi sumber daya manusia, persepsi kapabilitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi sumber daya manusia, persepsi modal sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, persepsi kapabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, dan persepsi inovasi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

**Kata kunci:** modal sosial, kapabilitas sumber daya manusia, inovasi sumber daya manusia, kinerja sumber daya manusia

## **INTISARI**

Sumber daya manusia merupakan suatu aset perusahaan yang relatif sulit untuk ditiru oleh organisasi lain. Hal ini disebabkan sifat sumber daya manusia yang tidak tetap dan terus bergerak secara fleksibel mengikuti setiap perusahaan yang terjadi di lingkungannya (Wright, et.al.,2000; Baker et.al., 1997).

Hitt et al (2010) mengatakan bahwa sekelompok orang berkomitmen tinggi dan sangat ahli (human capital) akan mampu membangun dan memanfaatkan sumber daya perusahaan dengan cara-cara menciptakan keinovatifan konsekuensinya mampu meningkatkan kinerja sumber daya.Hal ini terbukti dengan hasil studi Ujianto dan Rediyono (2013) bahwa inovasi sumber daya manusia memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja manajerial. Namun kondisi yang terjadi di PT.BRI cabang Kendal masih terjadi ketimpangan di lapangan yang belum sesuai dengan system yang telah diterapkan oleh pihak perusahaan, sehingga hal ini menyebabkan kontradiksi yang berakibat pada inovasi sumber daya manusia masih kurang optimal.

Berdasarkan kontroversi studi dan fenomena yang terjadi maka rumusan masalah dalam studi ini adalah bagaimana keterkaitan modal sosial, kapabilitas sumber daya manusia, dan inovasi terhadap kinerja sumber daya manusia, serta bagaimana model pengembangan inovasi sumber daya manusia yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Sedangkan tujuan dari studi ini adalah mendeskripsikan dan menganalisis keterkaitan modal sosial, kapabilitas sumber daya manusia, inovasi terhadap