



PENGARUH *HUMAN CAPITAL* DAN *STRUCTURAL CAPITAL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM INDONESIA CABANG BIMA

Nurul Istikamah

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

Wulandari

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

Alamat: Kampus

Korespondensi penulis: nurulistikamah.stiebima19@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the positive and significant influence of Human Capital and Structural Capital on employee performance at PT. Telkom Indonesia Bima Branch. The type of research used in this study is a quantitative method with an associative approach. This research is classified as field research and library research, where data is collected by distributing questionnaires and searching references or relevant literature. Data were analyzed using the analytical methods of validity testing, reliability testing, classical assumption testing, and hypothesis testing. Based on the results of data testing, the results of the study showed that there was a positive and significant influence on Human Capital and the results showed that Structural Capital had an effect on employee performance at PT. Telkom Indonesia, Bima Branch, that Human Capital has a significant and significant effect on Employee Performance at PT. Telkom Indonesia, Bima Branch, Structural Capital has no significant effect on Employee Performance at PT. Telkom Indonesia Bima Branch and Human Capital and Structural Capital have a simultaneous and significant effect on Employee Performance at PT. Telkom Indonesia Bima Branch.*

Keywords: *Human Capital, Structural Capital, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan *Human Capital* dan *Structural Capital* terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Bima. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian ini tergolong *field research* dan *library research*, dimana data dikumpulkan dengan metode penyebaran angket (kuesioner) dan penelusuran referensi atau literatur yang relevan. Data dianalisis menggunakan metode analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil pengujian data didapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *Human Capital* dan Hasil penelitian menunjukan *Structural Capital* terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Bima bahwa *Human Capital* berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Bima, *Structural Capital* berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Bima dan *Human Capital* dan *Structural Capital* berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Bima.

Kata kunci: *Human Capital, Structural Capital, Kinerja Karyawan..*

LATAR BELAKANG

Seiring dengan berkembangnya lingkungan bisnis, ilmu pengetahuan pun ikut berkembang. Perkembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen telah membawa perubahan dengan memberikan solusi yang membantu organisasi bisnis sukses dengan memperoleh keunggulan kompetitif. Salah satu bentuk perkembangan ilmu pengetahuan adalah munculnya konsep pengelolaan modal intelektual (Enz, 2009). Kesuksesan dalam bisnis selalu dikaitkan dengan berbagi pengetahuan tentang kebutuhan konsumen, produk baru, layanan, dan bahkan kebijakan dan prosedur dalam bisnis. Hal ini menunjukkan bahwa konsep manajemen modal intelektual dan manajemen pengetahuan bukanlah hal baru (Enz, 2009; Jardon & Silva, 2021). Hal yang baru adalah konsep pengelolaan modal intelektual dan pengelolaan pengetahuan telah menjadi konsep yang diterapkan secara *universal* dalam dunia usaha baik di negara maju maupun berkembang.

Meskipun sumber daya manusia dan *Human Capital* dapat meningkatkan daya saing perusahaan, di banyak perusahaan sumber daya manusia jarang mendapat perhatian. Banyak pemimpin perusahaan yang belum mengetahui bahwa keuntungan yang diperoleh perusahaan sebenarnya berasal dari *Human Capital*, karena kegiatan bisnis lebih dilihat dari sudut pandang bisnis semata. Istilah *Human Capital* untuk menyebut sumber daya manusia (SDM) belum banyak diadopsi oleh dunia usaha, padahal peran sumber daya manusia dalam masa depan bisnis sangatlah penting (Camfield et al., 2018). Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibentuk atas dasar visi untuk kemaslahatan umat dan untuk memenuhi misinya, diatur dan dikelola oleh manusia. Oleh karena itu, manusia merupakan faktor strategis dalam seluruh aktivitas organisasi. Sehingga pengelolaan sumber daya manusia yang handal harus dilakukan dalam kerangka *human capital*. Menurut Jardon & Silva (2021), *Human Capital* memegang peranan penting dalam organisasi, terutama sebagai urat nadi modal intelektual yang menjadi sumber inovasi dan pengembangan.

Selain *Human Capital* yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, *Structural Capital* juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Bersamaan dengan *Structural Capital* dapat meningkatkan pengetahuan karyawan untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan bisnis (Hasmirati & Akuba, 2022). Dalam permasalahan *Structural Capital* yang sering kita lihat, jika seseorang mempunyai

tingkat intelektual yang tinggi namun organisasi mempunyai sistem dan proses yang buruk, maka keseluruhan kapasitas organisasi tidak dapat mencapai efisiensi dan potensi yang optimal, sumber daya yang ada tidak dapat dimanfaatkan secara optimal, sedangkan organisasi dengan modal yang terstruktur secara kompeten akan memiliki budaya yang mendukung dan memungkinkan individu untuk mencoba banyak hal, tetapi juga gagal, belajar dan mencoba kembali (Jardon & Silva, 2021; Sidharta et al., 2019), sedangkan menurut (Agustari, 2004), bahwa *Structural Capital* adalah kemampuan suatu organisasi atau bisnis dalam menerapkan proses bisnis dan struktur usaha untuk mendukung upaya karyawan dalam menghasilkan kinerja intelektual yang optimal serta kinerja bisnis secara keseluruhan.

PT. Telkom Indonesia Cabang Bima yang bergerak di bidang pelayanan publik harus mampu mengoptimalkan kinerja pegawainya agar mampu bersaing. Oleh karena itu, diperlukan suatu alat pengukuran kinerja yang dapat membantu kami menentukan sejauh mana strategi dan tujuan kami dapat dicapai. *Performance review* memegang peranan penting dalam dunia bisnis karena dengan melakukan *performance review* seseorang dapat melihat efektivitas penetapan suatu strategi dan penerapannya dalam jangka waktu tertentu. Jadi, jika suatu perusahaan sedikit atau tidak memberikan perhatian khusus terhadap evaluasi *Human Capital* dan *Structural Capital* dalam menghitung efisiensi dan kinerja karyawan, hal ini dapat menyebabkan efisiensi operasional perusahaan tidak optimal (Muzakki, 2020).

Berdasarkan observasi yang saya lakukan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Bima, sebagian pegawai kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. PT. Telkom Indonesia Cabang Bima juga tidak menganggap SDM sebagai aset penting untuk dikembangkan dan ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan. Di sisi lain, karyawan tidak mempunyai tempat untuk memperbarui modal intelektualnya. Hal ini terlihat dari hasil wawancara yang saya lakukan dengan beberapa karyawan yang mengatakan sulitnya mendapatkan perhatian perusahaan. Karena pentingnya pengendalian internal dalam kelangsungan usaha, PT. Telkom Indonesia Cabang Bima dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai, dapat melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai mulai dari pendidikan, pelatihan, pemberian fasilitas materi, penerapan budaya bisnis yang baik dan pengembangan pegawai.

Hal ini membuktikan bahwa hasil kerja setiap pegawai belum maksimal karena prestasi kerja yang tercipta setiap tahunnya berbeda-beda sehingga menyebabkan keinginan pegawai untuk mencapai efisiensi kerja menurun, pegawai kurang memiliki rasa kepemilikan, intelektual dan kurang teraturnya proses organisasi, kurangnya sistem operasional yang mampu mendukung inovasi, menghalangi karyawan untuk mengembangkan ide dan inovasi dalam pelaksanaan tugasnya atau dalam budaya organisasi yang tidak lagi nyaman dimutakhirkan di PT. Telkom Indonesia Cabang Bima sehingga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan itu sendiri.

KAJIAN TEORITIS

1. *Human Capital*

Human Capital merupakan faktor penting dalam proses produksi karena sumber daya manusia merupakan aset penting suatu perusahaan untuk meningkatkan efisiensi operasional (Dahlan, 2018). *Human Capital* mengacu pada segala sesuatu yang berhubungan dengan manusia (tenaga kerja), kecerdasan, pengetahuan dan pengalamannya. Pekerjaan adalah upaya fisik atau mental karyawan untuk mengubah produk dan memberikan layanan (Eren & Kocapinar, 2018). *Human Capital* sebagai segala sesuatu mengenai manusia (tenaga kerja), intelektual, pengetahuan, dan pengalaman mereka. Tenaga kerja adalah usaha fisik atau mental yang dikeluarkan karyawan untuk mengolah produk dan menyediakan jasa (Enz, 2009). *Human Capital* merupakan perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas sehingga dapat menciptakan nilai untuk mencapai tujuannya (Muzakki, 2020; Wirawan, 2017). *Human Capital* adalah akumulasi pengetahuan, keahlian, pengalaman, dan aset relevan lainnya oleh karyawan dalam angkatan kerja suatu organisasi dan menggerakkan strategi untuk mencapai tujuan, kinerja, dan produktivitas (Kasmawati, 2017)

2. Indikator *Human Capital*

Dina Elzatditya (2018), berpendapat bahwa *Human Capital* memiliki lima komponen yang mempunyai peran berbeda dalam terciptanya *Human Capital* perusahaan yang pada akhirnya menentukan nilai suatu perusahaan:

- a. keterampilan dan kemampuan (*skill and ability*).

- b. Motivasi.
- c. Pengalaman hidup.
- d. Pengetahuan.

3. *Structural Capital*

Menurut Baroroh (2017), *Structural Capital* adalah kemampuan organisasi meliputi infrastruktur, sistem informasi, proses, prosedur, dan budaya organisasi yang mendukung upaya karyawan untuk menciptakan kecerdasan optimal. Kemudian Jardon & Silva (2021) menjelaskan bahwa *Structural Capital* merupakan infrastruktur pendukung bagi modal manusia karena keberadaan *Structural Capital* ini membantu mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi. *Structural Capital* diartikan sebagai mekanisme dan struktur organisasi yang dapat membantu mendukung karyawan sehingga dapat menghasilkan kinerja intelektual, kinerja, dan kinerja bisnis secara keseluruhan yang optimal (Hasmirati & Akuba, 2022; Wirawan, 2017).

4. Indikator *Structural Capital*

Baroroh (2017), mengemukakan terdapat empat indeks *Structural Capital* sebagai berikut:

a. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai organisasi yang dimiliki bersama oleh para anggota organisasi, yang pada gilirannya mempengaruhi cara para anggotanya bekerja dan berperilaku.

b. Pembelajaran Organisasi

Organisasi pembelajar adalah organisasi yang semua anggotanya terus meningkatkan kemampuannya untuk mencapai hasil yang diharapkan.

c. Proses Operasi

Proses operasional adalah suatu kegiatan yang menggunakan tenaga manusia, bahan dan peralatan untuk menghasilkan produk yang bermanfaat atau bernilai tambah, dengan kata lain proses produksi adalah proses pengubahan bahan mentah (*input*) menjadi produk (*output*).

d. Sistem Informasi

Sistem informasi merupakan suatu alat untuk menyajikan data informasi dalam berbagai bentuk sehingga berguna bagi penerimanya atau dapat juga dipahami sebagai alat yang digunakan untuk mengolah, mengendalikan dan melaporkan informasi guna mencapai tujuan.

5. Kinerja Karyawan

Wirawan (2017) menjelaskan bahwa kinerja atau efisiensi adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya masing-masing dengan tujuan mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Menurut Saragih (2017) dari rencana yang telah disusun. Pelaksanaan pekerjaan dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang mempunyai kapasitas, kompetensi, motivasi dan minat yang memadai). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang secara keseluruhan, yang dibuktikan dengan bukti-bukti yang nyata. kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai seseorang dari pekerjaannya (Kasmawati, 2017). Memahami kinerja pegawai sebagai hasil proses kerja tertentu yang dilakukan secara terencana.

6. Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi dan Indikator kinerja menurut Enz (2009), adalah sebagai berikut :

a. Kualitas pekerjaan

Menunjukkan kebersihan, ketelitian dan hasil kerja yang konsisten tanpa mengabaikan beban kerja.

b. Jumlah pekerjaan

Menunjukkan sejumlah besar pekerjaan yang dilakukan dalam waktu bersamaan sehingga kinerja dan efisiensi dapat tercapai sejalan dengan tujuan bisnis.

c. Tanggung Jawab

Menunjukkan sejauh mana pegawai menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya, serta sarana, prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya sehari-hari.

d. Kerja Sama

Kesediaan karyawan untuk berhubungan dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal, baik di dalam maupun di luar pekerjaan, demi hasil kerja yang lebih baik.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, karena diajukan karena diusulkan untuk mendeskripsikan secara sistematis dan akurat pengaruh antara *Human Capital* dan *Structural Capital* terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Bima. Mengenai pengertian studi asosiasi yang kami maksud adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2009). Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Bima yang total 53 orang. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan observasi, wawancara, dokumen dan angket (kuesioner).

Hipotesis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Statistik I

$H_0: \beta_1 = 0$; *Human Capital* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Bima.

$H_a: \beta_1 \neq 0$; *Human Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Bima.

2. Hipotesis Statistik II

$H_0: \beta_2 = 0$; *Structural Capital* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Bima.

$H_a: \beta_2 \neq 0$; *Structural Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Bima.

3. Hipotesis Statistik III

$H_0: \beta_1: \beta_2 = 0$; *Human Capital* dan *Structural Capital* tidak berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Bima.

$H_a: \beta_1: \beta_2 \neq 0$; *Human Capital* dan *Structural Capital* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Bima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Validitas merupakan ukuran seberapa efektif atau ampuh suatu instrumen (Arikunto, 2013). Kriteria untuk menentukan keabsahan suatu dokumen adalah: Jika, $r_{xy} < 0,3$ tidak valid, $r_{xy} \geq 0,3$ valid.

Tabel 4.1 Hasil uji validitas variabel *Human Capital* (X1)

No	<i>r</i> -hitung	<i>r</i> - acuan	Keterangan
1.	0,782	0,300	Valid
2.	0,685	0,300	Valid
3.	0,674	0,300	Valid
4.	0,822	0,300	Valid
5.	0,712	0,300	Valid
6.	0,744	0,300	Valid
7.	0,518	0,300	Valid
8.	0,659	0,300	Valid

Tabel 4.2 Hasil uji validitas variabel *Structural Capital* (X2)

No	<i>r</i> -hitung	<i>r</i> - acuan	Keterangan
1.	0,754	0,300	Valid
2.	0,767	0,300	Valid
3.	0,650	0,300	Valid
4.	0,762	0,300	Valid
5.	0,843	0,300	Valid
6.	0,776	0,300	Valid
7.	0,609	0,300	Valid
8.	0,425	0,300	Valid

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa item-item pada pertanyaan mempunyai nilai korelasi R-hitung yang lebih tinggi dibandingkan dengan R-tabel, sehingga item-item tersebut dinyatakan valid untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menentukan apakah suatu perangkat dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten sepanjang waktu. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila mempunyai koefisien kepercayaan 0,6 atau lebih, jika koefisien alpha kurang dari 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel (Sugiyono, 2009).

Tabel 4.3 Hasil uji reliabilitas

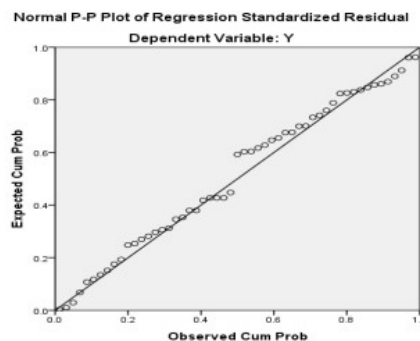
Variabel	Koefisien <i>Alpha</i>	Cronbach <i>Alpha</i>	Keterangannya
Kinerja Karyawan (Y)	0,806	0,600	Reliabel
<i>Human Capital</i> (X1)	0,848	0,600	Reliabel
<i>Structural Capital</i> (X2)	0,846	0,600	Reliabel

Dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang berhubungan dengan seluruh variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dapat dilakukan melalui analisis grafis atau analisis statistik untuk mengetahui tingkat signifikansi data, apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Untuk analisis grafis, Anda dapat melihat grafik probabilitas standar yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Jika data direpresentasikan secara diagonal berarti data tersebut berdistribusi normal (Ghozali, 2016).



Gambar 4.1 Model Regresi

Dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini memenuhi syarat untuk menjadi model regresi yang baik karena merupakan model regresi yang datanya berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk memeriksa apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik maka tidak akan ada korelasi antar variabel independennya (Ghozali, 2016).

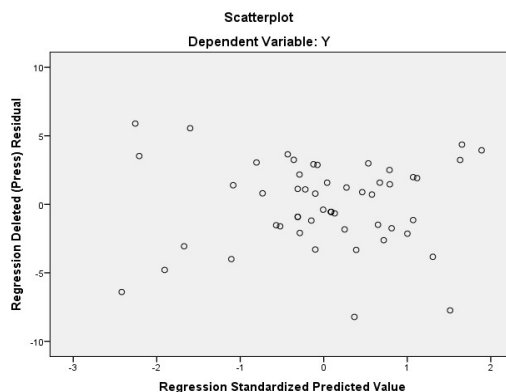
Tabel 4.4 Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.993	1.007
	X2	.993	1.007

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai toleransi lebih besar dari 0,1 dan nilai *variance inflasi faktor* (VIF) kurang dari 10,0. Hasil ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji varians bertujuan untuk memeriksa apakah dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan varians antara sisa pengamatan yang satu dengan sisa pengamatan yang lain. Apabila variansi sisa dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain tetap ada maka disebut heterogenitas dan jika berbeda disebut heterogenitas (Ghozali, 2016).



Gambar 4.2 Scatterplot

Dari gambaran grafis scatter plot terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini responsif terhadap persyaratan terhadap menjadi model yang baik karena merupakan model dengan keseragaman atau varians yang tetap dari sisa pengamatan terhadap satu sama lain.

Hasil Analisis Data

a. Regresi Linear Berganda

Tabel 4.5 Rangkuman Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	t-hitung	Sig.
Konstanta	17.280	9,372	0.001
<i>Human Capital</i> (X1)	0.411	4,016	0.000
<i>Structural Capital</i> (X2)	0.075	2,960	0.468

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi linier berganda dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 17.280 + 0,411 X_1 + 0,075 X_2 ,$$

Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

1. Konstanta a = 17.280

Menunjukkan tingkat kinerja pegawai sebelum dampak *Human Capital* dan *Structural Capital* atau sama dengan saat *Human Capital* dan *Structural Capital* bernilai 0, sisanya 17.280 satuan.

2. Koefisien b1 = 0,411

Menunjukkan bahwa *Human Capital* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika *Human Capital* meningkat sebesar satu satuan, sedangkan variabel independen lainnya tetap maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,411 satuan.

3. Koefisien b2 = 0,075

Hal ini menunjukkan bahwa *Structural Capital* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika *Structural Capital* naik sebesar satu satuan, ditingkatkan sebesar satu satuan, sedangkan variabel independen lainnya tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,075 satuan..

b. Koefisien Korelasi (R^2)

4.6 Tabel Rincian Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.485 ^a	.236	.205	2.92780

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS di atas diketahui bahwa derajat hubungan antara *human capital* dan *struktural capital* terhadap kinerja karyawan dihitung dengan menggunakan koefisien korelasi sebesar 0,485 seperti terlihat pada grafik R di atas yaitu derajat keeratan. dan tingkat hubungannya sedang..

Hal ini disesuaikan dengan penjelasan koefisien korelasi dibawah ini:

Tabel 4.7 Interpretasi koefisien korelasi

Internal Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2008.

c. Koefisien Determinasi

Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut koefisien determinasi atau biasa disebut koefisien determinasi yang sangat berguna untuk memahami kontribusi pengaruh *Human Capital* dan *Structural Capital* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel diatas pada halaman sebelumnya diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,236 atau 23,6% pengaruhnya, sedangkan sisanya sebesar 76,4% dipengaruhi oleh variabel *Human Capital* dan *Structural Capital*.

d. Uji Signifikansi (Uji t)

Tabel 4.8 Coefficients^a Hasil Uji Signifikansi Parsial (uji t)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.280	4.759		3.631	.001
	X1	.411	.109	.469	3.783	.000
	X2	.075	.103	.091	.731	.468

1. Menguji hipotesis terhadap *Human Capital*

Berdasarkan hasil regresi pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 3783 atau $>1,667$ dan nilai sig sebesar 0,000 yang berarti *Human Capital* berpengaruh positif dan signifikan, artinya H1 diterima atau variable *Human Capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Indonesia Cabang Bima

2. Uji hipotesis pada struktur kapital

Berdasarkan regresi pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 0,731 atau $<1,667$ dan nilai sig sebesar 0,468 artinya struktur modal tidak berpengaruh signifikan yaitu H2 diterima atau variabel struktur kapital bernilai positif dan berpengaruh nyata. mempengaruhi efisiensi kerja karyawan PT Telkom Indonesia Cabang Bima

3. Dependent Variabel : Y

Hasil keluaran SPSS diatas kemudian dibandingkan dengan nilai pada tabel dan kolom Sig. dibandingkan dengan tingkat signifikansi 0,05. Tabel t dapat dilihat pada tabel t dengan derajat kebebasan (dk) = $N - K$ dimana N adalah jumlah sampel yang diteliti dan K adalah jumlah variabel (independen dan dependen) maka (dk) = $53 - 3 = 50$. uji dua arah pada $\alpha / 2 = 0,05/2 = 0,025$. Sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,667.

e. Uji Signifikansi Simultan (uji-f)

Tabel 4.9 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132.078	2	66.039	7.704	.001 ^b
	Residual	428.601	50	8.572		
	Total	560.679	52			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS dari tabel ANOVA^a di atas, diperoleh nilai f-hitung sebesar 7,704 $>$ f-tabel 2,51 dan nilai p value (sig.) $0.000 < \alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa *Human Capital* dan *Structural Capital* Secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Bima (Ha diterima).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. *Human Capital* berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Bima.
2. *Structural Capital* berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Bima.
3. *Human Capital* dan *Structural Capital* berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Bima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka perlu dilakukan beberapa usulan atau saran yang perlu diperhatikan oleh pihak-pihak penyusun khususnya industri PT. Telkom Indonesia Bima yaitu:

1. Faktor yang dianggap produktifitasnya tinggi adalah kinerja pegawai. Organisasi harus berusaha untuk memungkinkan semua karyawan bekerja lebih efisien dan produktif. Pentingnya kerja seluruh unit organisasi sangat bergantung pada kinerja masing-masing pegawai. Idealnya setiap pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan baik sehingga segala sesuatunya berjalan sesuai rencana dan menghasilkan pelayanan yang berkualitas.
2. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan *Human Capital* dan *structur capital* antara lain dengan memperhatikan kenyamanan ruangan atau tempat karyawan bekerja dengan cara: Guna menjaga ketertiban dan kebersihan di tempat kerja sebaiknya pihak perusahaan menyediakan perlengkapan yang standar, memperhatikan sirkulasi udara di tempat kerja, memasang AC di seluruh ruangan agar karyawan tetap aman, karyawan lebih nyaman dan tidak merasa kepanasan saat bekerja sehingga produktivitas tenaga kerja dapat meningkat. Selain itu perusahaan memberikan rasa aman yang memadai kepada karyawannya agar lebih nyaman dalam bekerja, jika segala sesuatunya diharapkan memadai maka kekayaan dan kemajuan perusahaan akan sangat mudah tercapai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada ibu dosen pembimbing skripsi saya yang telah membantu dan meluangkan waktunya untuk membimbing saya sehingga skripsi ini bisa terselesaikan dan saya ucapkan terimakasih juga kepada jurnal jurimbik yang sudah bersedia mempublikasikan jurnal saya.

DAFTAR REFERENSI

- Agustari. (2004). Pengaruh Intellectual Capital (Human Capital, Social Capital, Dan Structural Capital) Terhadap Kinerja Karyawan. 1, 1–14.
- Baroroh. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Camfield, C. G., Giacomello, C. P., & Sellitto, M. A. (2018). The impact of intellectual capital on performance in Brazilian companies. *Journal of Technology Management and Innovation*, 13(2), 23–32. <https://doi.org/10.4067/s0718-27242018000200023>
- Dahlan.(2018).Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia: konsep, teori, dan pengembangan dalam konteks organisasi public dan bisnis. Jakarta PT. Grasindo.
- Enz, J. F. (2009). The ROI of Human Capital: Measuring the Economic Value of Employee Performance. In AMACOM. [https://doi.org/10.1016/s0001-2092\(06\)60696-0](https://doi.org/10.1016/s0001-2092(06)60696-0)
- Eren & Kocapinar.(2018).Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Ghozali.(2016).Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang.Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasmirati, H., & Akuba, A. (2022). Dampak Human Capital, Structural Capital, Dan Costumer Capital Terhadap Kinerja Bisnis UMKM Di Talamuta. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 4(2), 201–215. <https://doi.org/10.47201/jamin.v4i2.95>
- Jardon, C. M. F., & Silva, A. F. C. (2021). Human Capital as a Mediating Factor of Structural Capital and Value Addition. *International Journal of Knowledge Management*, 18(1), 1–13. <https://doi.org/10.4018/ijkm.291103>
- Kasmawati, Y. (2017). Human Capital dan Kinerja Karyawan (Suatu Tinjauan Teoritis). *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(4), 265. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i4.1781>
- Muzakki, K. (2020). Analisis Pengaruh Human Capital dan Structural Capital terhadap Kinerja Perusahaan. *Journal of Research and Technology*, VI, 267–276.
- Saragih, A. E. (2017). Pengaruh Intellectual Capital (Human Capital, Structural Capital Dan Customer Capital) Terhadap Kinerja Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 3(1), 1–24. <https://doi.org/10.54367/jrak.v3i1.438>

- Sidharta, I., Sidik Priadana, M., & Affandi, A. (2019). Innovative behavior: The study of intellectual capital effect on creative fashion industry in Bandung, Indonesia. *Problems and Perspectives in Management*, 17(4), 404–415. [https://doi.org/10.21511/ppm.17\(4\).2019.33](https://doi.org/10.21511/ppm.17(4).2019.33)
- Sugiyono.(2009).Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Wirawan, S. (2017). Pengaruh Human Capital, Structural Capital, Dan Customer Capital Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Di Kabupaten Tabalong. *Jurnal PubBis*, 1(2), 387–404. <https://jurnal.stiatabalong.ac.id>