

ANALISIS HUMAN CAPITAL DAN STRUCTURAL CAPITAL TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA MAKASSAR

Andi Ashma Siri¹, Ibrahim Hafid², Rusdiah Hasanuddin³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of human capital and structural capital on the performance of human resources at the Makassar City Ministry of Religion. This study uses a random sampling technique with a questionnaire instrument as a tool to measure the variables of human capital, structural capital, and human resource performance variables. The analytical method used to test the hypothesis is multiple linear regression analysis based on data from 68 respondents using the Slovin formula that has completed all questions in the questionnaire. The test used to test the research instrument is a validity test and a reliability test. Hypothesis testing uses the simultaneous test (f) and partial test (t). The results showed that the variable human capital (X1) and structural capital (X2) simultaneously had a significant and positive effect on the performance of Human Resources (Y) at the Office of the Ministry of Religion in Makassar. While partially for the variable human capital (X1) and structural capital (X2) on the performance of Human Resources (Y) obtained a significant effect, but the variable of human capital is more dominant influence on the performance of human resources at the Office of the Ministry of Religion Makassar.

Keywords: human capital, structural capital, and human resources.

PENDAHULUAN

Pengamatan secara empiris telah membenarkan ungkapan yang mengatakan bahwa perubahan adalah satu-satunya kepastian di dunia ini adalah ketidakpastian yang konstan (Heraclitos 500 SM). Disebutkan demikian karena perubahan yang begitu cepat merupakan salah satu ciri utama dunia modern. Perubahan yang sangat cepat tersebut mencakup segala aspek kehidupan dan berdampak bagi kehidupan bisnis, organisasi, kehidupan individual, bahkan seluruh masyarakat bangsa.

Kantor Kementerian Agama Kota Makassar yang merupakan salah satu lembaga milik pemerintah yang membantu dalam melaksanakan tugas keagamaan yang selalu berpegang teguh pada prinsip *three bottom line* atau tiga pilar utama, salah satu diantaranya adalah konsep “*manusia*” atau “*people*”, dalam hal ini *human capital* yang selalu menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan manajemen sumber daya.

Dalam hal meningkatkan pelayanan, kantor Kementerian Agama Kota Makassar telah menyusun *Human Capital Master Plan* (HCMP) yang merupakan pengembangan

secara bertahap *human capital* pada kantor tersebut setiap tahun, guna tercapainya visi Kementerian Agama. Dalam HCMP tersebut, Kemenag Kota Makassar telah menetapkan kebijakan-kebijakan mendasar dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia. Seluruh kebijakan yang disusun menyangkut pengembangan *human capital* bermuara pada satu tujuan, memiliki dan mengembangkan *human capital* dengan talenta terbaik untuk menjamin tercapainya visi dan misi Kantor Kemenag Kota Makassar.

Dalam konteks *structural capital* kantor Kementerian Agama Kota Makassar memiliki *structur capital* yang mumpuni. Dari segi teknologi, Kemenag Kota Makassar sudah menggunakan teknologi canggih yang dapat membantu dalam proses pelayanan per tahun. Kantor Kemenag Kota Makassar juga telah menetapkan sistem informasi berupa *database* untuk mempermudah dalam mengakses informasi-informasi yang berhubungan dengan pelayanan yang ditangani oleh Kemenag Kota Makassar.

Dari segi budaya organisasi, budaya digali dari sikap dan perilaku pegawai yang sinergis untuk bersaing, hidupkan semangat belajar dan kinerja yang baik secara terus

menerus, amalkan tugas dengan akuntabilitas tinggi, mantapkan usaha untuk meningkatkan pelayanan dengan integritas tinggi, dan senantiasa tingkatkan kerjasama sesama pegawai.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah *human capital* berpengaruh terhadap kinerja SDM pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar? 2) Apakah *structural capital* berpengaruh terhadap kinerja SDM pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar?

Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk menganalisis pengaruh *human capital* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Kota Makassar. 2) Untuk menganalisis pengaruh *structural capital* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Kota Makassar.

TINJAUAN LITERATUR

Human Capital diartikan sebagai manusia itu sendiri yang secara personal dipinjamkan kepada organisasi atau perusahaan dengan kapabilitas individunya, komitmen, pengetahuan, dan pengalaman pribadi. Walaupun tidak semata-mata dilihat dari individual tapi juga sebagai tim kerja yang memiliki hubungan pribadi baik di dalam maupun luar perusahaan (Stewart, 2017).

Pembentukan nilai tambah dikontribusikan oleh *human capital* dalam menjalankan tugasnya akan memberikan *sustainable revenue* di masa yang akan datang bagi suatu perusahaan tersebut.

Human capital merupakan nilai tambah bagi perusahaan dalam perusahaan setiap hari, melalui motivasi, komitmen, kompetensi, serta efektivitas kerja tim, nilai tambah yang dapat dikontribusikan oleh pekerja berupa pengembangan kompetensi yang dimiliki oleh perusahaan, pemindahan pengetahuan dari pekerja ke perusahaan serta perubahan budaya manajemen (Mayo dalam Rachmawati *et al*, 2015).

Menurut Andrew Mayo dalam Ongkodihardjo (2014), *human capital* memiliki lima komponen yang memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan *human capital* perusahaan yang pada akhirnya menentukan nilai sebuah perusahaan. Kelima komponen *human capital* tersebut adalah *individual capability*, *individual motivation*,

the organization climate, *workgroup effectiveness* dan *leadership*.

Termasuk dalam *structural capital* adalah database, *organizational chart*, *process manual*, *strategies*, *routines* dan segala hal yang membuat nilai perusahaan lebih besar dari nilai materialnya. Starovic dan Marr (2014), *structural capital* adalah pengetahuan yang akan tetap berada dalam perusahaan. Roos *et. al* (2017) mengartikan *structural capital* sebagai segala sesuatu yang masih tinggal di perusahaan ketika para pegawai tinggal di rumah pada malam hari. Bontis *et.al* dalam Ulum (2017), *structural capital* meliputi seluruh *non-human storehouses of knowledge* dalam organisasi.

Starovit dan Marr (2014), menyebutkan bahwa *structural capital* terdiri dari rutinitas organisasi, sistem, budaya, prosedur-prosedur, dan *database*. Disamping database, termasuk dalam *structural capital* adalah semua hal selain manusia yang berasal dari pengetahuan yang berada dalam suatu organisasi termasuk struktur organisasi, petunjuk proses, strategi, rutinitas, *software*, *hardware* dan semua hal yang nilainya terhadap perusahaan lebih tinggi daripada nilai materinya. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa komponen tersebut terbagi atas *database*, budaya organisasi, strategi, struktur organisasi, teknologi dan Teknologi Informasi (TI), *finance* (keuangan).

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan, dapat diketahui bahwa struktur organisasi menggambarkan kerangka dan susunan hubungan diantara bagian atau posisi, fungsi, juga menunjukkan hierarki organisasi dan struktur sebagai wadah untuk menjalankan wewenang, tanggung jawab, dan sistem pelaporan terhadap atasan dan pada akhirnya memberikan stabilitas dan kontinuitas yang memungkinkan organisasi tetap hidup walaupun orang datang dan pergi serta pengkoordinasian hubungan dengan lingkungan. Struktur organisasi dapat menghindari atau mengurangi kesimpangsiuran dalam pelaksanaan tugas.

Budaya organisasi, pemahaman dari perspektif bahasa, kata budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa sansekerta yaitu *buddhayah*, yang merupakan bentuk jamak dari *buddhi* (budi atau akal) diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. Kata *culture* dalam bahasa Inggris diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia sebagai "kultur" (<http://id.wikipedia.org/>)

wiki/Kebudayaan. 2016). Dalam Bahasa Inggris, kebudayaan disebut *culture*, yang berasal dari kata *colere*, yaitu mengolah atau mengerjakan, bisa diartikan juga sebagai mengolah tanah atau bertani.

Suatu strategi hendaknya mampu memberi informasi kepada pembacanya yang sekaligus berarti mudah diperbaharui oleh setiap anggota manajemen puncak dan setiap pegawai. Donelly (1996), dikemukakan enam informasi yang tidak boleh dilupakan dalam suatu strategi, yaitu: 1) Apa yang akan dilaksanakan. 2) Siapa yang akan bertanggung jawab untuk atau mengoperasikan strategi. 3) Berapa banyak biaya yang harus dikeluarkan untuk mensukseskan strategi. 4) Mengapa demikian, suatu uraian tentang alasan yang akan dipakai dalam menentukan apa diatas. 5) Berapa lama waktu yang diperlukan untuk operasional strategi tersebut. 6) Hasil apa yang akan diperoleh dari strategi tersebut.

Usup Riassy Crista (2013), Peran *Human Capital* dan *Structural Capital* dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Human Capital* dan *Structural Capital* memiliki hubungan timbal balik dan bersinergi dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Divianto (2015), Pengaruh Faktor-Faktor *Intellectual Capital (Human Capital, Structural Capital dan Customer Capital)* Terhadap *Business Performance (Survey pada Perusahaan Swasta Di Palembang)*. *Human capital* berpengaruh positif terhadap *business performance*, *structural capital* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *business performance* *customer capital* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *business performance*.

Bontis (2015), Peran *Human Capital* dan *Structural Capital* Terhadap Kinerja Perusahaan Di Canada. *Human capital* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan *structural capital* memiliki pengaruh positif terhadap perusahaan dan keduanya merupakan bagian terpenting dari sumber daya utama dalam organisasi perusahaan.

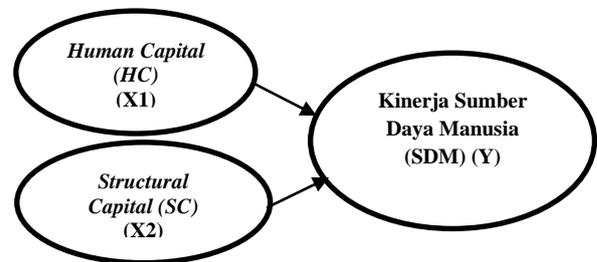
Dalam penelitian ini hipotesisnya adalah:

H₁ Bahwa kinerja sumber daya manusia pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar di pengaruhi oleh *human capital*.

H₂ Bahwa kinerja sumber daya manusia pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar dipengaruhi oleh *structural capital*.

H₃ Kedua variabel tersebut diatas memiliki sinergi dan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Sumber Daya Manusia pada Kantor Kementerian Kota Makassar.

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber: Siri (2019)

METODE PENELITIAN

Human Capital diartikan sebagai manusia itu sendiri yang secara personal dipinjamkan kepada organisasi dengan kapabilitas individunya, komitmen, pengetahuan, dan pengalaman pribadi. Walaupun tidak semata-mata dilihat dari individual tapi juga sebagai tim kerja yang memiliki hubungan pribadi baik di dalam maupun luar perusahaan (Stewart, 2017).

Starovic dan Marr (2014), mendefinisikan *structural capital* adalah pengetahuan yang akan tetap berada dalam perusahaan.

Roos *et. al* (2017), mengartikan *structural capital* sebagai segala sesuatu yang masih tinggal di perusahaan ketika para pegawai tinggal di rumah pada malam hari. Sedangkan Bontis *et. al* (2015), bahwa *structural capital* meliputi seluruh *non-human storehouses of knowledge* dalam organisasi. Termasuk dalam *structural capital* adalah *database, organizational chart, process manual, strategies, routines* dan segala hal yang membuat nilai perusahaan lebih besar dari nilai materialnya.

Tempat yang menjadi objek penelitian penulis yaitu Kementerian Agama Kota Makassar, yang beralamat di jalan Rappocini No. 225 Makassar. Kantor Kementerian Agama Kota Makassar merupakan lembaga milik pemerintah yang bertugas dalam melaksanakan tugas keagamaan. Adapun

waktu penelitian kurang lebih 2 bulan lamanya yaitu pada bulan Juli 2019 s/d September 2019.

Metode analisis dalam penelitian ini ialah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang di teliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan menguji hipotesis yang telah di ajukan. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh *human capital* dan *structural capital* terhadap kinerja sumber daya manusia digunakan deskripsi kualitatif, deskripsi kuantitatif, uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis.

Menurut Sekarang (2013), populasi adalah sekumpulan individu, peristiwa atau hal yang menarik lainnya yang ingin diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar yang berjumlah 139 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Dengan mengingat populasi sangat terbatas, maka peneliti melakukan penarikan sampel dengan menggunakan metode sensus atau lebih dikenal dengan penelitian populasi yaitu mengambil keseluruhan jumlah populasi 100%, dengan demikian jumlah sampel penelitian ini sebanyak 68 orang.

Dalam memperoleh data berupa data tertulis dan data tidak tertulis dalam penulisan tesis ini, saya menggunakan metode penelitian lapangan (*field research*), wawancara (*interview*), tinjauan lapangan (observasi), angket (kuisioner), dan penelitian kepustakaan (*library research*).

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen, Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut: $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, dan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

Uji F yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yaitu. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 % atau taraf signifikansi sebesar 5 %, maka: jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap variabel terikat. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 terletak antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Tujuan menghitung koefisien determinasi adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) menunjukkan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut, dan semakin mendekati 0 maka menunjukkan semakin tidak tepatnya garis regresi untuk mengukur data observasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah variabel *human capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, dan apakah variabel *structural capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia pada kantor Kementerian Agama Kota Makassar, sekaligus untuk melihat sejauh mana pengaruh *human capital* dan *structural capital* terhadap kinerja sumber daya manusia pada kantor Kementerian Agama Kota Makassar.

Tabel 1. Profil Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin Responden	Frequency	Persent (%)
1	Laki-Laki	43	63
2	Perempuan	25	37
Total		68	100

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel profil responden menurut jenis kelamin (gender), menunjukkan bahwa dari 68 total responden terdapat 43 responden berjenis kelamin laki-laki atau sebanyak 63% dari total responden, dan terdapat 25 responden yang berjenis kelamin perempuan atau 37% dari total responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini didominasi oleh pegawai berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 2. Profil Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frequency	Persent (%)
1	21 – 30 Tahun	28	41
2	31 – 40 Tahun	17	25
3	41 – 50 Tahun	21	31
4	>50 Tahun	2	3
Total		68	100

Sumber: data primer diolah, 2019

Dari tabel profil responden berdasarkan usia di atas, terlihat bahwa usia responden antara 21-30 tahun sebanyak 28 responden atau 41%, selanjutnya yang berusia antara 31-40 tahun sebanyak 17 responden atau 25%, selanjutnya yang berusia antara 41-50 tahun yaitu 21 responden atau 31%, dan responden yang berusia >50 tahun yakni sebanyak 2 responden atau 3% dari total responden yang di dapatkan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak berdasarkan usia yaitu, responden yang berusia antara 21-30 tahun sebanyak 41%, disusul responden berusia 41-50 tahun sebanyak 31%, disusul oleh responden berusia 31-40 tahun sebanyak 25% dan yang terakhir adalah responden berusia >50 sebanyak 3%.

Tabel 3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Responden	Frequency	Persent (%)
1	SMA	9	13
2	Diploma	17	25
3	Strata 1	42	62
Total		68	100

Sumber: data primer diolah, 2019

Dari tabel profil responden berdasarkan pendidikan terkakhir, menunjukkan bahwa jumlah responden yang berpendidikan SMA terdapat 9 responden atau 13%, dan yang berpendidikan diploma sebanyak 17 orang atau 25% sedangkan yang berpendidikan sampai pada strata satu sebanyak 42 orang atau 62%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini didominasi oleh responden berpendidikan strata satu yaitu sebanyak 62% disusul oleh responden berpendidikan diploma dan yang terakhir adalah responden yang berpendidikan SMU.

Tabel 4. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja Responden	Frequency	Persent (%)
1	1-5 Tahun	18	27
2	6-10 Tahun	22	32
3	11-15 Tahun	8	12
4	16-20 Tahun	15	22
5	>21 Tahun	5	7
Total		68	100

Sumber: data primer diolah, 2019

Dari tabel profil responden berdasarkan masa kerja, menunjukkan bahwa jumlah responden yang bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 18 responden atau 27%, selanjutnya jumlah responden yang bekerja dalam kurun waktu 6 -10 tahun sebanyak 22 responden atau 32%, selanjutnya jumlah responden yang bekerja dalam kurun waktu 11-15 tahun sebanyak 8 responden atau 12%, dan yang bekerja selama kurun waktu 16-20 tahun terdapat 15 responden atau 22%, dan yang terakhir responden yang bekerja dalam kurun waktu >21 tahun sebanyak 5 responden atau 7%.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa masa kerja responden didominasi oleh responden yang bekerja dalam kurun waktu 6-10 tahun yaitu 32%, disusul responden yang bekerja dalam kurun waktu 1-5 tahun sebanyak 27%, selanjutnya responden yang bekerja dalam kurun waktu 16-20 tahun sebanyak 22%, selanjutnya responden yang bekerja dalam kurun waktu 11-15 tahun sebanyak 12%, dan yang terakhir adalah responden yang bekerja dalam kurun waktu >21 tahun sebanyak 7%.

Pembahasan pada penelitian ini untuk menganalisis pengaruh *human capital* dan *structural capital* terhadap kinerja sumber daya manusia pada kantor Kementerian Agama Kota Makassar, dengan pengamatan secara langsung di lokasi penelitian dan bentuk-bentuk konkrit dari variabel *human capital* dan variabel *structural capital*.

Berdasarkan dari analisis data yang dituangkan dalam bentuk kuantitatif dengan menggunakan metode-metode penelitian kuantitatif menunjukkan bahwa, hipotesis pertama (H1) diterima, variabel *human capital* berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia pada kantor Kementerian Agama Kota Makassar, serta dihasilkan pula

bahwa variabel ini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

Dari respon responden terhadap pernyataan yang diajukan, menunjukkan bahwa dari setiap indikator *human capital*, rata-rata menjawab setuju, sejalan dengan kondisi lapangan dimana perusahaan dalam menerjemahkan konsep usaha yang keberlanjutan, dalam hal ini *human capital* yang selalu menjadi dasar bagi perseroan dalam merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia. Kementerian Agama pun senantiasa mengembangkan sumber daya manusia untuk menjamin tercapainya visi dan misi serta visi dan misi secara holding untuk menjadikan pegawai yang profesional di bidangnya masing-masing.

Dari setiap pernyataan yang diajukan rata-rata responden merespon setuju. Dari hasil olah data menunjukan bahwa hipotesis ke dua (H2) diterima, bahwa *structural capital* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.

Dalam hal ini kondisi *structural capital* kantor memang cukup mumpuni dalam mewadahi *human capital* untuk mengaktualisasikan kemampuannya sehingga kinerja sumber daya manusianya senantiasa meningkat, ketersediaan *database*, kemudahan akses informasi bagi pegawai, budaya birokrasi pemerintah yang didasarkan pada *performance based culture* atau disingkat *CHAMP*, adanya strategi terbaik yang diterapkan, keuangan yang baik serta sistem manajemen terintegrasi, ketersediaan teknologi yang mumpuni, dan sistem manajemen mutu pelayanan pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.

PENUTUP

Dari hasil olahan data koefisien regresi mengenai pengaruh *human capital* terhadap kinerja sumber daya manusia pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar, maka diperoleh hasil koefisien regresi bertanda positif, dapat disimpulkan bahwa variabel dari *human capital* berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia pada kantor Kementerian Agama Kota Makassar. Dalam hal signifikansi, *human capital* terhadap kinerja sumber daya manusia diperoleh nilai signifikan $< 0,05$, hal ini berarti ada pengaruh

yang signifikan antara *human capital* terhadap kinerja SDM. Dengan demikian maka hipotesis pertama (H1) diterima.

Dari hasil olahan data koefisien regresi mengenai pengaruh *structural capital* terhadap kinerja sumber daya manusia pada kantor Kementerian Agama Kota Makassar, maka diperoleh hasil koefisien regresi bertanda positif, dapat disimpulkan bahwa variabel dari *structural capital* berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia pada kantor Kementerian Agama Kota Makassar. Dalam hal signifikansi, *structural capital* terhadap kinerja diperoleh nilai signifikan $< 0,05$, hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara *structural capital* terhadap kinerja sumber daya manusia. Dengan demikian maka hipotesis kedua (H1) di terima.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka disarankan bagi pengambil keputusan pada kantor Kementerian Agama Kota Makassar perlu menjadi perhatian bahwa *human capital* yang diterapkan oleh organisasi/perusahaan sangat berpengaruh penting dalam meningkatkan kinerja Pegawainya. Kinerja Pegawai dapat di tingkatkan dengan mengikuti Diklat maupun pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan oleh Kementerian Agama Maupun Kementerian/lembaga Pemerintah lainnya.

Structural capital sebagai wadah *human capital* juga harus terus di tingkatkan guna memaksimalkan nilai ekonomi dan kinerja sumber daya manusianya, sehingga dengan demikian tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal.

Untuk peneliti lanjutan dapat menjadi bahan referensi atau acuan dalam melakukan penelitian mengenai *human capital* dan *structural capital* terhadap kinerja sumber daya manusia dalam obyek penelitian yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, H. (2015). Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga.
- Addison, Wesley, Edvinsson L, M, Malone. (2014). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. Reading, Massachusetts.
- Baedhowi. (2017). An Explanatory Study That Develops Measures And Models.

- Managements Decision*. Vol. 36. No. 2. Bontis N. Intellectual Capital.
- Brandlet, W. (2014). *The New Human Capital Strategy Improving the Value of Your Most Importan Investment-Year After Year*.
- Bryson, John, M. (2016). *Strategic Planning for Public and Non Profit Organization*. Terjemahan. Pustaka Pelajar.
- Cameron, Kim S., Robert, E, Quinn. (2013). *Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower*. HarperCollins. New York: NY.F
- Futriana. (2016). *Kontribusi Disiplin Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai (Kajian Pada Karyawan Operasional Di DAOP 2 PT. KAI (Persero)*. Bandung.
- Gibson. (2014). *Organisasi Perilaku–Struktur-Proses*. Terjemahan. Edisi V. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBMSPSS 20*. Semarang: UNDIP.
- Handoko, T, Hani. (2013). *Manajemen*. Cetakan Kedelapan Belas. Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P. (2014). *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ishak. (2014). *Pengelolaan Perpustakaan Berbasis Teknologi Informasi Pustaka. Jurnal Studi Perpustakaan dan Informasi*. Vol. 4. No. 2 PP 87.
- Jackson, John, H., Robert, L, Mathis. (2013). *Human Resources Management*. Tenth Edition. Publishing: South Western Company
- Mangkunegara, Prabu, Anwar AA. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangku, Prawira, Syafri. (2017). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Galia Indonesia,
- Notoatmodjo, S. (2013). *Pengantar Pendidikan Kesehatan dan Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Robbins, S.P. (2014). *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*. Diterjemahkan oleh Jusuf Udaya Arcan. Jakarta.
- Sangkala. (2016). *Intellectual Capital Management: Strategi Baru Membangun Daya Saing Perusahaan*. Edisi Pertama. DKI Jakarta: Ikatan Penerbit Indonesia.
- Siagian, P. (2014). *Teori Pembangunan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, Susila, dan Suyanto. (2014). *Metodologi Penelitian Kesehatan Dan Kedokteran*. Yogyakarta: Bursa Ilmu.
- Sudarmanto. (2013). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sundjaja, Ridwan. Inge, Berlian. (2014). *Manajemen Keuangan*. Jakarta: Prenhallindo.
- Ulumihyaul. (2013). *Intellectual Capital Konsep Dan Kajian Empiris*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Usup, R.C. *Pengaruh Human Capital, Structural Capital, Relation Capital Terhadap Kinerja Layanan Bank dan Kepuasan Pelanggan (Studi Pada Industry Jasa Bank Umum Di Kalteg)*. *Disertasi Tidak Diterbitkan*. Malang: Program Doctor Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Prajagrafindo Persada.