

**DAMPAK INTELEKTUAL CAPITAL DAN HUMAN CAPITAL  
MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA. NEW  
CENTRAL PALU**

Relisya Claudia Katili<sup>1</sup>, Hariyanto R. Djabatola<sup>2</sup>, Dwi Wahyono<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdul Azis Lamadjido,  
Palu Jl. DR. Suharso Besusu Barat, Palu Timur, Kota Palu,  
Sulawesi Tengah

Email: [Relisya.caludia003@gmail.com](mailto:Relisya.caludia003@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Dampak *Intelektual Capital*, Dan *Human Capital Management* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian adalah 59 karyawan New Central Palu yang dipilih menggunakan teknik pengambilan *sampling insidental*. Data yang terkumpul dianalisis dengan uji analisis regresi linear berganda dengan bantuan program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 25.0 for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Secara parsial *Intelektual Capital* dan *Human Capital Management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan New Central Palu (2) Ada pengaruh yang signifikan *Intelektual Capital* terhadap kinerja karyawan New Central Palu dengan arah yang positif, (3) Ada pengaruh yang signifikan *Human Capital Management* terhadap kinerja karyawan New Central Palu dengan arah yang positif, dengan nilai koefisien R Square ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,583 atau 58,3 %. yang berarti penelitian tersebut memiliki kontribusi sedangkan 43,2 dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci** : *Intelektual Capital* dan *Human Capital Management*  
Terhadap Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the impact of intellectual capital and human capital management on employee performance. This study uses a quantitative approach. The subjects were 59 New Central Palu employees selected using incidental sampling techniques. The collected data were analyzed using multiple linear regression analysis using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 25.0 for Windows. The results of the study show that: (1) Partially, Intellectual Capital and Human Capital Management have a significant effect on the performance of New Central Palu employees (2) There is a significant effect of Intellectual Capital on the performance of New Central Palu employees in a positive direction, (3) There is a significant effect of Human Capital Management on the performance of New Central Palu employees in a positive direction, with the R Square coefficient value ( $R^2$ ) obtained at 0.583 or 58,3%. which means that the study has a contribution while 43,2% is influenced by other variables not examined in this study.*

**Keywords:** *Intellectual Capital and Human Capital Management on Employee Performance*

## **A. PENDAHULUAN**

New Central Palu sebagai salah satu perusahaan Terbesar di kota palu menyadari bahwa karyawan merupakan aset strategis yang berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan berupaya menjaga karyawannya melalui berbagai kebijakan yang berorientasi pada kesejahteraan, pengembangan kompetensi, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.<sup>1</sup>

Upaya New Central Palu dalam menjaga karyawan terlihat dari perhatian terhadap kenyamanan kerja, pembagian tugas yang jelas, serta hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan komunikasi yang terbuka mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih tenang dan bertanggung jawab. Kondisi ini mencerminkan pengelolaan human capital yang baik, di mana karyawan dipandang sebagai

---

<sup>1</sup> Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

individu yang memiliki potensi, pengetahuan, dan keterampilan yang perlu dikembangkan secara berkelanjutan.

Selain itu, New Central Palu juga menjaga karyawannya melalui peningkatan kemampuan kerja dan pengetahuan operasional. Karyawan dibekali pemahaman terkait tugas, pelayanan pelanggan, serta pengetahuan produk, sehingga mampu memberikan kinerja yang optimal. Hal ini menunjukkan adanya pemanfaatan intelektual capital, khususnya pada aspek *human capital management* dan *structural capital*, di mana pengetahuan dan pengalaman karyawan menjadi sumber nilai tambah bagi perusahaan.<sup>2</sup>

New Central Palu juga memberikan perhatian terhadap kinerja karyawan melalui penilaian kerja dan bentuk apresiasi atas hasil kerja yang baik. Pengakuan terhadap kinerja karyawan mampu meningkatkan motivasi dan loyalitas kerja, sehingga karyawan terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Kinerja karyawan yang baik pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan dan keberlangsungan perusahaan secara keseluruhan.

Dengan demikian, cara New Central Palu menjaga karyawan tidak hanya berdampak pada kenyamanan kerja, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap peningkatan intelektual capital dan efektivitas human capital management. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik diyakini mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Kinerja karyawan juga tercermin melalui kemampuan bekerja sama dalam tim. Aktivitas operasional perusahaan menuntut koordinasi yang baik antar karyawan agar

---

<sup>2</sup> Indahingwati, A., & Nugroho, N. E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). PT. Scopindo Media Pustaka

pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Kerja sama yang solid membantu mengurangi kesalahan kerja serta mempercepat penyelesaian tugas, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Namun demikian, dalam praktiknya kinerja karyawan di New Central Palu masih menghadapi beberapa tantangan, seperti perbedaan tingkat keterampilan antar karyawan, ketelitian kerja yang belum merata, serta kemampuan beradaptasi terhadap beban kerja yang berubah-ubah. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh bagaimana perusahaan mengelola sumber daya manusia dan pengetahuan yang dimiliki.<sup>3</sup>

Oleh karena itu, kinerja karyawan di New Central Palu menjadi isu yang menarik untuk dikaji lebih lanjut, terutama jika dikaitkan dengan pengelolaan intellectual capital dan human capital management. Pengelolaan pengetahuan, keterampilan, serta kompetensi karyawan yang baik diyakini dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan secara berkelanjutan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan, perusahaan diharapkan mampu bersaing dan berkembang di tengah persaingan bisnis ritel yang semakin ketat.

Menurut Mangkunegara kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menjadi indikator penting untuk menilai efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Wahyunanto, F. D., & Gilang, A. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Medan

<sup>4</sup> Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Kenyataannya, banyak perusahaan menghadapi permasalahan berupa tingginya tingkat turnover karyawan, rendahnya motivasi kerja, serta kurangnya inovasi dalam proses bisnis. Kondisi ini menandakan bahwa pengelolaan human capital sebagai bagian dari intelektual capital belum dilakukan secara optimal. Selain itu, structural capital seperti sistem kerja, budaya organisasi, dan teknologi pendukung sering kali belum mampu mendorong kolaborasi dan inovasi karyawan. Sementara itu, relational capital atau hubungan baik dengan pelanggan dan mitra bisnis juga menjadi tantangan tersendiri di tengah dinamika pasar yang cepat berubah. Pengelolaan intelektual capital yang efektif diharapkan mampu meningkatkan kompetensi karyawan, memperkuat sistem organisasi, serta memperluas jaringan relasi bisnis yang berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.<sup>5</sup>

Human Capital Management pada Perusahaan New Central Palu sering kali belum berkembang secara menyeluruh. Banyak karyawan New central palu bekerja dengan standar operasional yang bersifat rutin, namun memiliki keterbatasan dalam hal kreativitas, problem solving, pelayanan konsumen, serta pemahaman teknologi. Minimnya pelatihan dan Tingkat turnover yang tinggi membuat Perusahaan kesulitan mempertahankan kompetensi karyawan yang stabil.

Structural capital seperti SOP, system informasi, database pelanggan, dan teknologi pendukung operasional kadang belum diterapkan secara maksimal. New central palu masih menghadapi masalah seperti proses kasir yang lambat, informasi stok yang tidak

---

<sup>5</sup> Indahingwati, A., & Nugroho, N. E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). PT. Scopindo Media Pustaka

akurat atau system reward pelanggan yang tidak efektif. Akibatnya, kinerja operasional dan kecepatan pelayanan kepada pelanggan sering terlambat. Customer capital juga menjadi isu penting dalam New central palu. Perusahaan perilaku konsumen yang semakin digital menuntut Perusahaan New central palu untuk memiliki strategi pengelolaan hubungan pelanggan yang lebih modern. Namun, beberapa Perusahaan New central palu masih belum mampu membangun loyalitas pelanggan secara konsisten, terlihat dari fluktuasi tingkat kunjungan, penurunan kepuasan, ataupun keluhan pelanggan yang meningkat.

Dalam konteks perusahaan New Central Palu, hasil observasi awal menunjukkan bahwa meskipun perusahaan telah memiliki sistem pengelolaan sumber daya manusia, namun penerapan human capital management masih menghadapi beberapa kendala. Beberapa karyawan belum mendapatkan kesempatan pengembangan kompetensi yang merata, proses penilaian kinerja masih berfokus pada hasil akhir, dan sistem penghargaan belum sepenuhnya mencerminkan kontribusi pengetahuan dan kreativitas individu. Fenomena ini berpotensi menghambat peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi.<sup>6</sup>

Permasalahan yang sering terjadi pada karyawan Dimana masih banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan kompetensinya. Kemudian karyawan yang selesai di interview tidak mendapatkan pelatihan terkait dengan bagaimana memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen. Sehingga karyawan tidak memiliki kompetensi dalam memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen Penciptaan inovasi karyawan hanya bekerja

---

<sup>6</sup> Wahyunanto, F. D., & Gilang, A. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Medan.

sesuai dengan instruksi semua inovasi sepenuhnya dimiliki oleh owner sehingga karyawan hanya menjalankan sesuai instruksinya.

Penerapan Human Capital Management yang baik diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran berkelanjutan (continuous learning), meningkatkan keterlibatan karyawan (employee engagement), serta memperkuat budaya inovasi di dalam organisasi. Dengan pengelolaan modal manusia yang efektif, perusahaan tidak hanya memperoleh kinerja karyawan yang optimal, tetapi juga mampu menciptakan nilai tambah dan daya saing yang berkelanjutan.<sup>7</sup>

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan penelitian, baik secara teoritis maupun empiris, tentang peran SDM atau modal manusia dalam meningkatkan produktivitas bisnis. keterhubungan dengan peningkatan kinerja sehingga dapat meningkatkan kualitas perusahaan. Maka dengan itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Dampak Intelektual Capital Dan Human Capital Management, Terhadap Kinerja Karyawan Pada New Central Palu ”

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Intelektual Capital, Human Capital Management, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada New Central Palu ?
2. Apakah Intelektual Capital secara parsial berpengaruh

---

<sup>7</sup> Bontis, N. (2021). Intellectual Capital: An Exploratory Study That Develops Measures and Models. Journal of Intellectual Capital.

- signifikan terhadap kinerja karyawan pada New Central Palu?
3. Apakah Human Capital Management secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada New Central Palu ?

### **C. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang ditetapkan dalam penelitian ini yaitu cara verifikatif. Menurut Sugiono penelitian verifikatif digunakan untuk membuktikan hipotesis melalui perhitungan dan analisis terhadap hasil penelitian dan hasilnya dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Metode verifikatif menurut sugiono dapat di artikan sebagai penelitian yang di lakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di terapkan.<sup>8</sup>

### **D. PEMBAHASAN**

#### **1. Intelektual Capital dan Human Capital Management terhadap Kinerja Karyawan Pada New Central Palu**

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa intelektual capital dan human capital management secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada New Central Palu. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) pada tabel penelitian, kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan pada tingkat kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa pencapaian kinerja dalam perusahaan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari pengelolaan sumber daya

---

<sup>8</sup> Sugiyono. ( 2017 ). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods) . Bandung : Alfabeta

intelektual dan sumber daya manusia yang berjalan secara terpadu.

Secara konseptual, intelektual capital mencakup pengetahuan, kemampuan, inovasi, pengalaman, serta sistem organisasi yang dimiliki perusahaan untuk menciptakan nilai tambah. Sementara itu, human capital management berkaitan dengan bagaimana perusahaan mengelola, mengembangkan, dan memberdayakan karyawan agar mampu bekerja secara optimal. Ketika kedua faktor ini diterapkan secara bersamaan, perusahaan tidak hanya memiliki aset pengetahuan yang kuat, tetapi juga didukung oleh tenaga kerja yang kompeten dan terarah dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>9</sup> Lebih lanjut, hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa interaksi antara intelektual capital dan human capital management mampu membentuk kinerja karyawan yang lebih efektif. Pengetahuan dan inovasi yang dimiliki perusahaan akan sulit memberikan hasil maksimal tanpa adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Sebaliknya, karyawan yang memiliki kemampuan tinggi juga memerlukan dukungan sistem, budaya kerja, serta pengetahuan organisasi agar produktivitasnya semakin meningkat. Dengan demikian, kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian terdahulu oleh Wahyumanto dan Gilang juga menunjukkan bahwa intelektual capital dan human capital management secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini, yang menegaskan bahwa perusahaan tidak cukup hanya mengandalkan modal fisik, tetapi juga harus memperhatikan

---

<sup>9</sup> Dalwai T (2020) . “The Role of Employee Development in The Growth of Intellectual Capital” dalam Personal Review, Vol. 29, No. 4. Nasution, S. (2010). Metode Research ( Penelitian Ilmiah). Jakarta: Bumi Aksara

pengembangan sumber daya manusia dan pengetahuan organisasi. Dengan adanya dukungan teori dan penelitian sebelumnya, dapat dipahami bahwa peningkatan kinerja karyawan pada New Central Palu akan lebih optimal apabila perusahaan terus memperkuat inovasi, kompetensi karyawan, serta sistem pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan.<sup>10</sup>

Signifikansi pengaruh simultan ini menegaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari kombinasi faktor organisasi dan faktor individu. Intelektual capital berperan sebagai kekuatan strategis perusahaan dalam menciptakan keunggulan kompetitif, sedangkan human capital management memastikan potensi karyawan dapat dimanfaatkan secara optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mengembangkan pengetahuan organisasi sekaligus meningkatkan kualitas pengelolaan karyawan agar kinerja yang dihasilkan semakin baik dan berkelanjutan.

## **2. Intelektual Capital terhadap Kinerja Karyawan Pada New Central Palu**

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel intelektual capital terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada New Central Palu. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengelolaan modal intelektual yang dimiliki perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan. Dengan kata lain, pengetahuan, kemampuan, pengalaman, serta inovasi yang dimiliki organisasi menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas dan produktivitas kerja karyawan. Secara konseptual, intelektual capital merupakan aset tidak berwujud yang mencakup pengetahuan, keterampilan,

---

<sup>10</sup> Bontis, N., Janosevic, S., & Dzenopoljac, V. (2021). Intellectual capital and corporate performance. *Journal of Knowledge Management*

pengalaman, kreativitas, serta sistem organisasi yang dapat menciptakan nilai tambah bagi perusahaan. Teori Resource Based View menjelaskan bahwa keunggulan kompetitif perusahaan dapat diperoleh melalui sumber daya yang bernilai, sulit ditiru, dan tidak mudah digantikan, salah satunya adalah modal intelektual. Dalam konteks ini, perusahaan yang mampu mengelola pengetahuan dan kompetensi internal secara efektif akan memiliki kemampuan lebih besar dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan dan mempertahankan daya saing usaha.<sup>11</sup>

Lebih lanjut, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa keberadaan intelektual capital membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Pengetahuan yang memadai memungkinkan karyawan bekerja dengan lebih cepat dan tepat, sedangkan pengalaman kerja membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih baik. Selain itu, inovasi dan pembaruan sistem kerja dapat meningkatkan kualitas pelayanan serta kemampuan perusahaan dalam menghadapi persaingan. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa modal intelektual berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karena memberikan dasar pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh teori yang dikemukakan oleh Indahingwati dan Nugroho (2020) yang menyatakan bahwa intelektual capital, human capital management, dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja. Teori tersebut menjelaskan bahwa organisasi yang mampu mengelola

---

<sup>11</sup> Desler, Gery. 2016. Manajemen sumber daya manusia, jilid 1 edisi 10, Alih bahasa: Paramita Rahayu. indeks: Jakarta

pengetahuan, keterampilan, pengalaman, serta kompetensi karyawan secara optimal akan lebih mudah mencapai tujuan perusahaan. Dalam konteks New Central Palu, modal intelektual menjadi fondasi penting karena mampu menciptakan cara kerja yang lebih efektif, inovatif, dan efisien, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan.<sup>12</sup>

Selain itu, keberadaan intelektual capital tidak hanya berkaitan dengan kemampuan individu, tetapi juga mencakup sistem kerja, budaya organisasi, serta proses berbagi pengetahuan di dalam perusahaan. Ketika perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran dan pengembangan kompetensi, maka karyawan akan memiliki kemampuan adaptasi yang lebih baik dalam menghadapi perubahan dan tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini, yaitu semakin baik pengelolaan modal Intelektual dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kualitas kinerja karyawan yang dihasilkan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa intelektual capital memiliki peran strategis terhadap kinerja karyawan pada New Central Palu. Semakin baik perusahaan mengembangkan pengetahuan, kreativitas, dan sistem organisasi, maka semakin besar peluang terciptanya kinerja yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya intelektual melalui pelatihan, pengembangan inovasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran dan pertumbuhan kompetensi karyawan.<sup>13</sup>

### **3. *Human Capital Management* terhadap Kinerja Karyawan**

---

<sup>12</sup> Apriliyanti, I., & Arifin, Z. (2022). Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Fitriani, R., & Nugroho, H. (2023). Intellectual Capital dan Pengembangan Sumber

<sup>13</sup> Daya Manusia dalam Meningkatkan Daya Saing. Jurnal Ekonomi & Manajemen, 31(2), 120–133.

### **Pada New Central Palu**

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel human capital management terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada New Central Palu. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan. Dengan kata lain, keberhasilan perusahaan dalam mengelola karyawan menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas, efektivitas kerja, serta pencapaian tujuan organisasi.

Secara konseptual, human capital management merupakan upaya perusahaan dalam mengelola, mengembangkan, dan memaksimalkan potensi karyawan melalui proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, hingga pemberian motivasi. Lebih lanjut, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa human capital management yang efektif mampu mendorong peningkatan kualitas kerja karyawan. Program pelatihan yang tepat dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan kerja, sedangkan sistem evaluasi yang jelas membantu karyawan memahami target yang harus dicapai. Selain itu, pemberian penghargaan dan motivasi juga berperan dalam meningkatkan semangat kerja serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Indahingwati dan Nugroho yang menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi.<sup>14</sup>

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh teori yang

---

<sup>14</sup> Ghozali, Imam. 2018 “ Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS”.Semarang: Universitas Diponegoro

dikemukakan oleh Hasibuan yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Teori tersebut menegaskan bahwa karyawan merupakan aset penting organisasi yang harus dikelola secara tepat melalui perencanaan, pengembangan, pemberian motivasi, serta evaluasi kinerja. Apabila pengelolaan tersebut dilakukan secara optimal, maka karyawan akan mampu memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.<sup>15</sup>

Selain itu, human capital management tidak hanya berorientasi pada peningkatan kemampuan kerja, tetapi juga pada pembentukan komitmen, disiplin, dan tanggung jawab karyawan. Dalam konteks New Central Palu, penerapan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong produktivitas karyawan. Dengan demikian, teori Hasibuan sejalan dengan hasil penelitian ini, yaitu semakin baik penerapan human capital management, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa human capital management memiliki peran strategis terhadap kinerja karyawan pada New Central Palu. Semakin baik perusahaan mengelola dan mengembangkan potensi karyawan, maka semakin besar peluang terciptanya kinerja yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia melalui pelatihan berkelanjutan, sistem evaluasi yang objektif, serta pemberian motivasi yang

---

<sup>15</sup> Journal of Intellectual Capital, Vol.5, No.3. Soetedjo, S. dan Mursida, S. 2014. Pengaruh Intellectual Capital terhadap Kinerja Keuangan pada Perusahaan Perbankan. Jurnal SNA 17 Meningkatkan Kinerja Organisasi. Jurnal Administrasi dan Bisnis, 20(3), 55–68.

mampu mendorong karyawan bekerja secara maksimal.<sup>16</sup>

#### **E. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis data yang telah dilakukan mengenai dampak intelektual capital dan human capital management terhadap kinerja karyawan pada New Central Palu, dapat disimpulkan bahwa :

1. Secara simultan kedua variabel tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa intelektual capital dan human capital management merupakan faktor penting yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada New Central Palu.
2. Terdapat pengaruh secara signifikan intelektual capital terhadap kinerja karyawan pada New Central Palu.
3. Terdapat pengaruh secara signifikan human capital management terhadap kinerja karyawan pada New Central Palu.

#### **F. SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis data yang telah dilakukan mengenai dampak intelektual capital dan human capital management terhadap kinerja karyawan pada New Central Palu, maka saran yang diberikan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Perusahaan disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan keterampilan karyawan melalui pelatihan serta pengembangan kompetensi agar kinerja tetap optimal.
2. Perusahaan disarankan untuk memaksimalkan pengalaman kerja karyawan sebagai sumber pengetahuan melalui kegiatan berbagi pengetahuan, mentoring, dan evaluasi

---

<sup>16</sup> Mavridis, D.G. 2004. The Intellectual Capital Performance of the Japanese Banking Sector. Organisasi: Studi Empiris pada Perusahaan Ritel di Indonesia. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 24(1), 45-58.

kerja agar dapat meningkatkan kualitas kerja.

3. Perusahaan disarankan untuk mempertahankan program pelatihan kerja secara berkala dan menyesuaikannya dengan kebutuhan pekerjaan agar kemampuan karyawan terus berkembang.
4. Perusahaan disarankan melakukan penempatan karyawan sesuai kompetensi dan keahlian melalui pemetaan kemampuan, analisis jabatan, serta evaluasi posisi kerja secara berkala agar kinerja lebih optimal.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Indahingwati, A., & Nugroho, N. E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). PT. Scopindo Media Pustaka
- Wahyunanto, F. D., & Gilang, A. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Medan.
- Bontis, N. (2021). Intellectual Capital: An Exploratory Study That Develops Measures and Models. *Journal of Intellectual Capital*.
- Bontis, N., Janosevic, S., & Dzenopoljac, V. (2021). Intellectual capital and corporate performance. *Journal of Knowledge Management*
- Dalwai T (2020) . “The Role of Employee Development in The Growth of Intellectual Capital” dalam *Personal Review*, Vol. 29, No. 4.
- Nasution, S. (2010). Metode Research ( Penelitian Ilmiah ). Jakarta: Bumi Aksara
- Desler,Gery. 2016. Manajemen sumber daya manusia,jilid 1 edisi

10, Alih bahasa:Paramita Rahayu. indeks: Jakarta

Apriliyanti, I., & Arifin, Z. (2022). Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Fitriani, R., & Nugroho, H. (2023). Intellectual Capital dan Pengembangan Sumber

Daya Manusia dalam Meningkatkan Daya Saing. Jurnal Ekonomi & Manajemen, 31(2), 120–133.

Ghozali, Imam. 2018 “ Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS”.Semarang: Universitas Diponegoro

Journal of Intellectual Capital, Vol.5, No.3. Soetedjo, S. dan Mursida, S. 2014. Pengaruh Intellectual Capital terhadap Kinerja Keuangan pada Perusahaan Perbankan. Jurnal SNA 17 Meningkatkan Kinerja Organisasi. Jurnal Administrasi dan Bisnis, 20(3), 55–68.

Mavridis, D.G. 2004. The Intellectual Capital Performance of the Japanese Banking Sector. Organisasi: Studi Empiris pada Perusahaan Ritel di Indonesia. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 24(1), 45–58.

Rohimah, L., & Hakim, A. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 14(2), 101–112.

Saragih, R., & Manik, E. (2022). Human Capital Management dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. Jurnal Administrasi dan Bisnis, 20(3), 55–68.

Sudiarta, I. M., & Rahyuda, H. (2022). Intelektual Capital dan Daya Saing Perusahaan: Perspektif Manajemen Strategis. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 17(1), 8898.

Sugiyono. ( 2018 ). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta. Tungga,M.,ea al. (2014). Penerapan Skala Likert dalam Pengukuran Sikap dan Persepsi