

PERAN *INTELLECTUAL CAPITAL* TERHADAP IMPLEMENTASI *NEW PUBLIC MANAGEMENT* DALAM PENINGKATAN KINERJA MANAJERIAL SEKTOR PUBLIK

Lili Indrawati

Politeknik Negeri Bandung

indratoriq@gmail.com

Abstract: *The purpose of this research is to analyze and prove the role of intellectual capital against implementation of new public management in enhancing public sector managerial performance. The research was carried out at the Cimahi local government. The number of respondent was 258 employees from 42 working units. The research method used is purposive sampling. To analyze the data from the respondent is interaction regression. The research shows that intellectual capital does not affect the relationship between NPM and public sector managerial performance.*

Keywords: *New Public Management, Intellectual Capital and Performance of Public Sector Managerial, Cimahi Local Government*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan peran modal intelektual terhadap implementasi NPM dalam peningkatan kinerja manajerial sektor publik. Penelitian ini dilakukan di Kota Cimahi. Jumlah responden sebanyak 258 pegawai dari 42 unit kerja yang ada di Kota Cimahi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *purposive sampling*. Analisis data yang digunakan adalah regresi interaksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal intelektual tidak berpengaruh terhadap hubungan antara NPM dan kinerja manajerial sektor publik.

Kata Kunci: NPM, Modal Intelektual dan Kinerja Manajerial Sektor Publik, Pemerintah Kota Cimahi

1. PENDAHULUAN

Sampai saat ini semangat reformasi yang menuntut adanya perubahan pada tatakelola pemerintahan menuju kearah yang lebih baik masih terus berlanjut, karena reformasi ini tidak hanya sekedar perubahan format lembaga, tetapi menyangkut perubahan sarana dan prasarana yang akan digunakan untuk mendukung berjalannya lembaga publik secara ekonomis, efisien, efektif, transparan dan akuntabel sesuai cita-cita reformasi, yaitu menciptakan *good governance* di sektor publik. Untuk mewujudkan cita-cita reformasi tersebut masih terkendala pada persoalan politis, mental dan administratif. Kendala yang paling menonjol sampai saat ini adalah belum optimalnya penyiapan infrastruktur sistem administrasi yang digunakan untuk menjalankan regulasi baru, menyiapkan aparat yang berkualitas untuk menjalankan regulasi tersebut. Seperti yang dikatakan oleh Nazier (2009) bahwa masih banyak keterbatasan tenaga akuntansi, terlebih lagi yang memahami sektor publik, baik sebagai penentu

kebijakan maupun sebagai pelaksana kebijakan. Sedangkan keberhasilan kinerja pemerintah akan terwujud, jika organisasi pemerintah dan personal yang ada dalam pemerintah tersebut menerapkan manajerial dengan baik, aparat bekerja sesuai peraturan yang berlaku, berkompeten di bidangnya dan komitmen yang tinggi terhadap pelayanan publik.

Dalam instansi pemerintah saat ini kebutuhan terhadap perubahan manajemen sektor publik merupakan tuntutan masyarakat luas yang menginginkan agar sektor publik menghasilkan produk yang berkualitas dengan menerapkan konsep manajemen publik yang berorientasi pada pelayanan public untuk itu diperlukan suatu konsep baru yaitu Manajemen Publik Baru atau *New Public Management* (NPM). NPM merupakan suatu konsep yang tepat untuk diterapkan, karena berfokus pada manajemen sektor publik yang berorientasi kinerja (pelayanan publik); debirokratisasi; akuntabilitas berbasis hasil; pemecahan birokrasi publik ke dalam unit-unit kerja; pemangkasan biaya dan efisiensi; serta kebebasan manajer untuk mengelola organisasi dalam persaingan yang sehat dan arah yang lebih baik.

Untuk mendapatkan hasil yang baik maka sumber daya manusia pada instansi pemerintah harus serius, optimal dan bersungguh-sungguh dalam menerapkan konsep tersebut sehingga dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja pelayanan publik. Sumber daya manusia yang baik adalah yang memiliki tiga elemen penting, yaitu komitmen, kompetensi dan pengendalian pekerjaan (Burr & Girardi, 2002; Maghfiroh, 2010), hal tersebut disebut sebagai *intellectual capital* (modal intelektual). Untuk mencapai kinerja yang sudah ditargetkan, seorang pegawai harus mempunyai komitmen dan kompetensi serta keahlian dalam pengendalian pekerjaan, sehingga *outcome* dari pekerjaan tersebut dapat diraih secara ekonomis, efisien dan efektif.

Begitu pentingnya faktor sumber daya manusia (*intellectual capital*) pada manajemen instansi pemerintah saat mengelola instansi yang bersangkutan, supaya tujuan yang sudah mereka rencanakan dapat tercapai secara ekonomis, efisien dan efektif. Karena maju atau mundurnya suatu negara bergantung pada para aparatur dan pelaksana yang mengelola pemerintahan pada negara tersebut. Pengelolaan yang baik dari suatu pemerintahan sangat penting, karena jika suatu negara dikelola dengan baik seperti UK pada zaman pemerintahan perdana menteri Thatcher, maka kinerja pemerintah dalam pelayanan publik akan meningkat. Tetapi sebaliknya, jika suatu negara dikelola dengan tidak baik maka negara tersebut akan mundur dan mungkin akan runtuh. Demikian pula sumber daya manusia di Kota Cimahi pada saat ini sedang berusaha untuk menerapkan NPM dengan optimal untuk meningkatkan pelayanan publik, oleh karena itu penulis melakukan penelitian mengenai peran *intellectual capital* terhadap implementasi NPM di Pemkot Cimahi, untuk melihat pengaruh *intellectual capital* terhadap implementasi NPM dalam peningkatan kinerja manajerial sektor publik.

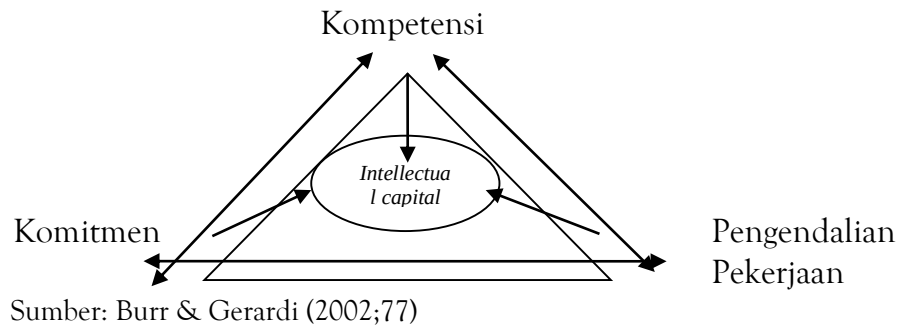
2. TINJAUAN PUSTAKA

New Public Management (NPM) dengan cepat menggeser pendekatan administrasi publik tradisional. Banyak pihak memandang NPM sebagai suatu konsep baru yang

ingin menghilangkan monopoli pelayanan yang tidak efisien yang dilakukan oleh birokrasi dan pejabat pemerintah (Mahmudi, 2010). Oleh karena itu NPM dianggap semacam *panacea*, obat mujarab untuk reformasi penyelenggaraan manajemen pemerintahan (Arief, dkk; 2009:62), karena NPM merupakan suatu set teknik manajemen dengan kriteria dan praktek sektor swasta (Lapsey, 2009). Sebagai suatu konsep, NPM memiliki karakteristik utama yaitu perubahan lingkungan birokrasi yang didasarkan pada aturan baku menuju sistem manajemen publik yang lebih fleksibel dan lebih berorientasi pada pelayanan publik.

Karakteristik NPM menurut Hood (1991, pp4-5) seperti yang dijelaskan oleh Mahmudi (2010), mengandung 7 (tujuh) komponen utama, yaitu organisasi publik harus dikelola secara profesional dengan memiliki sistem perencanaan dan pengendalian manajemen yang rapi, seperti sistem perumusan strategi dan perencanaan stratejik, sistem *reward & punishment*, struktur organisasi, jejaring informasi, sistem manajemen kinerja dan sistem penganggaran. Supaya profesionalisme kerja dapat dipertanggung jawabkan, maka disyaratkan mempunyai standar kinerja untuk memberikan nilai terbaik dan praktek terbaik dan mempunyai ukuran kinerja untuk menilai keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai target kinerja dan tujuan organisasi. Selanjutnya perlu dikerahkan dan diarahkan semua sumber daya untuk mencapai target dengan menggunakan ukuran kinerja dengan penekanan pada capaian hasil (*output*) dan pemenuhan hasil (*outcome*).

Jika *output* dan *outcome* sudah tercapai, maka akan lebih mudah bagi organisasi sektor publik untuk membelah diri dalam unit kerja – unit kerja dengan tujuan menciptakan organisasi yang lebih efisien melalui pelayanan satu atap. Juga diharapkan terjadi persaingan yang baik untuk menghemat biaya dan peningkatan kualitas kinerja serta mendorong berkembangnya sektor swasta dan pihak ketiga dalam pelayanan publik. Selanjutnya jika yang mengelola sektor publik adalah sumber daya manusia yang berkomitmen, berkompeten dan mempunyai otonomi kerja atau pengendalian pekerjaan diharapkan organisasi sektor publik ini akan menjadi lebih efisien, menghemat biaya, kompetitif, fleksibel dan cepat beradaptasi dengan pasar. *Intellectual Capital* atau disebut juga Human Capital, merupakan sumber daya terpenting bagi setiap organisasi yang bersifat global dan berbasis pengetahuan/keterampilan diseluruh dunia. Seperti yang dituturkan oleh Fitz-enz (2000) bahwa kunci untuk menjaga kelangsungan sebuah perusahaan yang menguntungkan atau perekonomian bangsa yang sehat adalah produktivitas human capital yang dimiliki. Hal yang harus diperhatikan adalah bagaimana organisasi mengendalikan dan memanfaatkan sumber daya tersebut, sehingga organisasi dapat mewujudkan tujuan strategisnya. Burr & Girardi (2002;77) menyebutkan bahwa “modal intelektual adalah interaksi antara kompetensi, komitmen dan pengendalian dari karyawan”. Pola interaksi dari kompetensi, komitmen dan pengendalian pekerjaan dalam membentuk *intellectual capital* dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 1. Pembentukan *Intellectual Capital*

Kompetensi diperlukan untuk mengelola sumber daya manusia, karena secara efektif kompetensi akan menerjemahkan visi dan tujuan strategis organisasi ke dalam perilaku yang teramati atau tindakan yang harus dilakukan oleh para pegawai. Kompetensi pegawai adalah pengetahuan, keterampilan, karakteristik kepribadian, dan sikap yang memungkinkan karyawan untuk menjalankan tugas-tugas dan peran-peran dalam pekerjaannya (Jackson, 2004; Hitt, 2003). Kompetensi merupakan hal yang paling sulit untuk ditiru, karena karakteristiknya yang memang berbeda dan spesifik bagi masing-masing individu. Selain itu kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Komitmen merupakan salah satu elemen penting dalam bekerja, sampai dalam beberapa persyaratan untuk memegang suatu jabatan, elemen komitmen merupakan salah satu persyaratan. Diperlukan komitmen yang tinggi dari seorang pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja dan untuk bekerja dengan baik. Komitmen adalah suatu sikap kerja atau keyakinan yang mencerminkan kekuatan relatif dari keberpihakan dan keterlibatan individu pada suatu organisasi secara khusus (Burr & Girardi, 2002). Komitmen merupakan sesuatu yang menyebabkan seseorang mampu untuk tetap bertahan bekerja pada suatu perusahaan, dan hal tersebut dilakukan dengan ketulusan dan senang hati (Jacobsen, 2000; 190).

Pengendalian pekerjaan atau otonomi kerja adalah suatu upaya pengembangan kegiatan dan kreativitas pekerja pada pekerjaannya agar mereka dapat secara bebas, mandiri, dan leluasa menggunakan kapabilitas yang mereka miliki untuk mencapai efisiensi dan efektivitas organisasi. Newstrom & Davis (2002, 4) menyatakan bahwa pengendalian merupakan pengembangan aktivitas pekerja pada pekerjaannya yang mengarah kepada perbaikan efektivitas operasi dan kepuasan kerja karena pekerja dapat menggunakan semua kemampuan yang dimiliki secara luas dan penuh. Dengan pengendalian pekerjaan yang tinggi diharapkan seorang pegawai dapat mengerjakan pekerjaan dengan ekonomis, efisien dan efektif, sehingga terlihat peningkatan kinerjanya dari waktu ke waktu. Peningkatan kinerja bukan hanya dari pelaksana tapi semua lapisan, yaitu kinerja manajerial dan staf. Untuk mengetahui seberapa besar peningkatannya maka harus dilakukan pengukuran kinerja bagi semua organisasi tak terkecuali instansi pemerintah.

Pengukuran kinerja pada instansi pemerintah adalah alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas dalam rangka menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan (program) sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dalam rangka mewujudkan visi dan misi pemerintah (Whittaker, 1993). Tujuan pengukuran kinerja adalah untuk memotivasi pegawai dalam mencapai sasaran organisasi dengan mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan, sedangkan manfaatnya adalah untuk melakukan upaya perbaikan secara terus menerus untuk mencapai keberhasilan dimana yang akan datang. Walaupun sampai saat ini pengukuran kinerja masih mempunyai keterbatasan, karena data kinerja tidak menyiratkan secara langsung proses yang terjadi, juga beberapa *outcome* tidak dapat diukur secara langsung serta informasi yang diperoleh bukanlah merupakan informasi yang lengkap. Tetapi pengukuran kinerja tetap dapat mencerminkan baik tidaknya pengelolaan organisasi yang bersangkutan. Pengelola organisasi perlu mengetahui apakah pelayanan yang mereka sediakan sudah sesuai dari segi jumlah, tingkat kualitas, ataupun harga yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini merupakan perwujudan pertanggung jawaban pengelola kepada para *stakeholder* (publik), karena manajer bertanggung jawab tidak hanya sebatas pada memberikan pelayanan secara fisik, tetapi juga pada pengelolaan usaha yang baik, oleh karena itu manajemen perlu mewujudkan *value for money* (VFM) pada kegiatan yang dilaksanakan.

Selama dua dasawarsa NPM telah berkontribusi secara positif dalam memperbaiki kinerja sektor publik melalui mekanisme kinerja yang diorientasikan pada pengukuran ekonomi, efisiensi dan efektifitas (*value for money*) (Mahmudi, 2010). Dengan *value for money* akan disediakan informasi sebagai bahan pertimbangan untuk membuat keputusan, oleh karena itu harus ada indikator kinerja yang merupakan ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. *Value for money* adalah penghargaan terhadap nilai uang, hal ini berarti bahwa setiap rupiah harus dihargai secara layak dan digunakan sebaik-baiknya (Mahmudi, 2010). Pengukuran kinerja dengan VFM telah membuat keseimbangan antara pengukuran hasil dengan pengukuran proses. Dalam mata rantai VFM, indikator efektifitas berorientasi pada hasil, indikator ekonomi dan efisiensi berkonsentrasi pada proses. Indikator efektifitas lebih bersifat kualitatif sedangkan indikator ekonomi dan efisiensi lebih bersifat kuantitatif.

Ekonomi adalah pengeluaran daerah hendaknya digunakan secara berhati-hati (*prudency*) dan keuangan daerah harus digunakan secara optimal tanpa pemborosan (hemat), rumusnya (Mahsun, 2006;186):

$$Ekonomi = \frac{\text{Realisasi Pengeluaran}}{\text{Anggaran Pengeluaran}} \times 100\%$$

Efisiensi atau produktivitas adalah jika suatu target tertentu dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya dan biaya yang serendah-rendahnya (*spending well*) jika dibandingkan secara relatif dengan kinerja usaha sejenis atau antar kurun waktu, rumusnya (Mahsun, 2006;187).

$$Efisiensi = \frac{\text{Realisasi Biaya Utk Memperoleh Pendapatan}}{\text{Realisasi Pendapatan}} \times 100\%$$

Efektifitas merujuk pada keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, yaitu suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu dalam batas anggaran yang tersedia atau disebut dengan *spending wisely*. Menurut Mahmudi (2010) untuk mencapai efektivitas suatu organisasi harus efisien, karena jika efektifitas biaya sudah terpenuhi, maka setiap biaya yang dikeluarkan tidak akan sia-sia, rumusnya (Mahsun, 2006;187):

$$Efektifitas = \frac{\text{Realisasi Pendapatan}}{\text{Anggaran Pendapatan}} \times 100\%$$

Penelitian Terdahulu:

Penelitian mengenai pengaruh *intellectual capital* terhadap implementasi konsep NPM untuk meningkatkan kinerja, umumnya dilakukan secara deskriptif, jarang yang memberikan bukti secara empiris. Penelitian yang sudah dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Peter Steane & James Guthrie (2004) melakukan penelitian yang berjudul “*Implication of Intellectual Capital for New Public Management*”, hasil penelitian memperlihatkan bahwa NPM dan IC berpengaruh terhadap kinerja manajer sektor publik.
- b. Jan Mauritsen, Stefan Thorbjornsen, Per N Bukh & Mette R Johansen (2004) melakukan penelitian dengan judul “*Intellectual Capital and the new public management – reintroduction entreprise*”, memperlihatkan bahwa NPM dan IC mempengaruhi kinerja manajer sektor publik.

Kerangka Pemikiran

Personalia merupakan faktor kunci bagi suksesnya sebuah proses meodernisasi. Modernisasi administrasi publik hanya akan berhasil jika potensi sumber daya manusia dimanfaatkan secara maksimal atau - jika ada kekurangan di bidang ini - memperbaiki sumber daya manusianya atau *human capital* atau biasa juga disebut *intellectual capital* (komitmen, kompetensi, pengendalian pekerjaan) (Thamrin, 2006). Lebih lanjut Thamrin (2006) mengatakan bahwa dalam proses modernisasi penting sekali melibatkan pegawai, karena tanpa mereka hanya akan dicapai ketidakpastian dan seringkali terjadi sikap penolakan (boikot) yang merintang pelaksanaan reformasi. Segini mungkin sampaikan tujuan-tujuan yang jelas untuk menyadarkan makna modernisasi, dan menunjukkan keuntungan yang akan didapatkan dengan adanya tujuan yang jelas tersebut. Pengelolaan secara professional hanya akan dapat dilakukan jika potensi sumber daya manusia (*intellectual capital*) dimanfaatkan secara maksimal (Thamrin, 2006), sehingga kinerja pemerintah dapat meningkat. Dengan meningkatnya kinerja pemerintah melalui implementasi NPM maka pelayanan publik akan selalu dapat ditingkatkan dengan lebih efisien dan efektif. Jika tingkat efisiensi dan efektivitas produk pemerintah dapat dipertahankan dan ditingkatkan, maka hal

ini akan meningkatkan daya saing pemerintah daerah terhadap swasta ataupun terhadap pemerintah daerah lainnya. Dalam penelitian Peter Steane & James Guthrie (2004), Mauritsen et al menyatakan bahwa modal intelektual berpengaruh terhadap NPM dalam peningkatan kinerja.

Hipotesis Penelitian.

Hipotesis penelitian dibangun berdasarkan pada rumusan masalah kerangka pemikiran, berdasarkan hal tersebut di atas maka dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini: **Modal Intelektual (*Intellectual Capital*) berpengaruh terhadap implementasi NPM dalam peningkatan kinerja manajerial sektor publik.**

3. METODOLOGI

Populasi dalam penelitian ini adalah unit kerja yang ada di pemerintah daerah Kota Cimahi, sedangkan sampel penelitian menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu hanya terbatas pada unit tertentu yang dapat memberikan informasi dengan kriteria yang sudah ditentukan (Sekaran, 2006), yaitu sebanyak 42 unit kerja yang mempunyai pendapat dan belanja saja. Sedangkan metode pengumpulan data adalah penelitian lapangan (*field research*), sumber data yang digunakan dan dianalisis adalah jenis data primer (*primary data*). Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli tanpa melalui perantara (Indriantoro & Supomo, 1999:147)

Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti adalah *new public management*, modal intelektual (*intellectual capital*) dan kinerja manajerial sektor publik. Variabel *new public management* merupakan variabel independen, variabel *intellectual capital* merupakan variabel penguat (*moderating*) sedangkan kinerja manajerial sektor publik merupakan variabel dependen. Variabel-variabel ini akan diukur dengan instrumen pengukuran dalam bentuk kuesioner yang bersifat tertutup yang memenuhi persyaratan skala *likert*. Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, dan skor yang diperoleh mempunyai tingkat pengukuran ordinal. Operasionalisasi variabel dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<i>New Public Management</i> (NPM) (Hood,1991)	Manajemen berorientasi kinerja	a.Manajemen profesional di sektor publik b.Standar kinerja dan ukuran kinerja c.Pengendalian <i>output</i> dan <i>outcome</i> d. Pemecahan unit-unit kerja di sektor publik e.Menciptakan persaingan di sektor publik	Tingkat profesionalisme Tingkat capaian kinerja Tingkat <i>output</i> & <i>outcome</i> Tingkat efisiensi Tingkat persaingan	Ordinal

		f. Mengadopsi gaya manajemen sektor bisnis g. Disiplin dan penghematan sumber daya	Tingkat penerapan Tingkat penghematan	
<i>Intellectual Capital</i> (Burr & Girardi, 2002) 1. Kompetensi Pegawai (Spencer & Spencer, 1993) 2. Komitmen 3. Pengendalian kerja	1. Kompetensi Intelektual 2. Kompetensi Emosional 3. Kompetensi Sosial Komitmen Afektif Otonomi kerja	a. Kemampuan menetapkan rencana kerja dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu b. Menguasai informasi, berinisiatif, berfikir analitik, dan konsetual a. Kemampuan meningkatkan kualitas pelayanan b. Kemampuan kerjasama tim a. Kemampuan pengendalian diri, menyesuaikan diri dalam bekerja b. Kemampuan membantu, mengarahkan, memimpin dan mempengaruhi anggota lain. a. Rasa bangga pegawai terhadap organisasinya b. Keterikatan pegawai dengan organisasi a. Keleluasaan menggunakan teknologi b. Keleluasaan mengatur prosedur dan waktu penyelesaian pekerjaan	Tingkat kemampuan Tingkat penguasaan Tingkat kemampuan Tingkat kemampuan Tingkat kemampuan Tingkat kemampuan Tingkat kebanggaan Tingkat keterikatan Tingkat keleluasaan Tingkat keleluasaan	Ordinal
Kinerja Manajerial Sektor Publik (Mahsun, 2006)	<i>Value for money</i>	a. Kemampuan memperoleh mempertahankan dan mengamankan pegawai dengan biaya yg rendah	Tingkat ekonomis	Ordinal

		b.Kemampuan mencapai target dengan sumber daya dan biaya yang rendah	Tingkat efisiensi	
		c.Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dalam batas anggaran yang tersedia	Tingkat efektif	

Pengujian awal yang akan dilakukan adalah uji validitas dan uji reliabilitas untuk melihat kesahihan dan keandalan alat ukur yang digunakan. Hasil dari pengujian validitas dan reliabilitas dapat dikatakan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada penelitian ini sudah valid dan reliabel. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi validitas yang lebih kecil dari nilai $\alpha < 0,05$, dan nilai Cronbach Alpha untuk masing-masing variabel yang lebih besar dari 60% seperti berikut NPM = 0.867; IC= 0,723; KMSP = 0,883.

Pengujian selanjutnya adalah uji normalitas untuk melihat kenormalan distribusi data, dan dari hasil pengujian terlihat bahwa data terdistribusi secara normal, yaitu NPM= 0,324; IC = 0,998 dan KMSP = 0,283. Kemudian dilakukan uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas, dengan hasil pengujian bahwa tidak terjadi multikolinearitas untuk variabel NPM = 1.051; IC=1.120 demikian juga dari hasil pengujian berikutnya terlihat tidak terjadi heteroskedastisitas, karena variabel NPM = 0,988; IC = 0.433

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan menggunakan alat bantu program computer SPSS, data yang diperoleh berupa *New Public Management*-NPM (X), *Intellectual Capital*-IC dan Kinerja Manajerial Sektor Publik-KMSP (Y) yang diolah menggunakan program tersebut. Analisis regresi interaksi digunakan untuk mengetahui pengaruh NPM terhadap KSMP dengan variabel *intellectual capital* (IC) sebagai variabel moderasi. Hasil Anova atau F test menghasilkan nilai F hitung sebesar 15,126 dengan tingkat signifikansi 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05. Karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi interaksi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja manajerial sektor publik, atau dapat dikatakan bahwa *intellectual capital* berpengaruh terhadap implementasi *new public management* dalam peningkatan kinerja manajerial sektor publik.

Sedangkan untuk melihat pengaruh interaksi antara implementasi NPM dengan IC dalam peningkatan kinerja manajerial sektor publik digunakan uji t. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung (0,316) lebih kecil dari t tabel (2,020) dan *p-value* sebesar 0,754 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ sehingga interaksi implementasi NPM dengan *intellectual capital* dalam peningkatan kinerja manajerial sektor publik berada di daerah penerimaan H_0 . Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa interaksi implementasi NPM dengan IC berpengaruh dalam peningkatan kinerja manajerial

sektor publik **ditolak**. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Steane & Guthrie (2004), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa NPM dan IC dapat meningkatkan kinerja manajerial sektor publik, selain itu hasil penelitian ini juga tidak sesuai dengan penelitian Mouritsen, Thorbjornsen, Bukh dan Johansen(2004), hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa NPM dan IC dapat mempengaruhi kinerja.

Ternyata kombinasi antara NPM dan *intellectual capital* bukanlah merupakan perpaduan yang terbaik, artinya *intellectual capital* tidak mampu bertindak sebagai variabel moderasi yang mempengaruhi NPM dalam peningkatan kinerja manajerial sektor publik. Jadi meskipun *intellectual capital* pegawai masing-masing unit kerja di pemerintah daerah Cimahi sangat tinggi, hal ini tidak berpengaruh pada kinerja manajer. Para bawahan bekerja sesuai dengan SOP yang sudah ditetapkan untuk mencapai target yang sudah direncanakan sesuai dengan *job desk* masing-masing. Inovasi hanya akan terjadi pada level manajer bukan pada level bawahan, sedangkan yang ideal adalah inovasi terjadi pada semua level.

Menurut Thamrin (2006) dalam proses modernisasi penting sekali melibatkan pegawai, karena tanpa itu hanya akan dicapai ketidak pastian dan sering kali sikap penolakan yang merintangai pelaksanaan reformasi. Ahmadi *et,al* (2011) menyatakan bahwa dalam organisasi dengan budaya birokratis karena tujuan organisasi sudah ditentukan secara rational, sistematis dan terstandar secara teknis, maka akan menghambat pengaruh *intellectual capital* terhadap kinerja. Masih menurut Ahmadi *et.al* (2011) perlu dilakukan pula pengembangan IC untuk meningkatkan kinerja. Pengembangan IC dapat dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan, hal ini perlu dilakukan di negara dimana proses menjadi pegawai dalam kantor publik tidak berdasarkan kualifikasi dan reabilitas karyawan, melainkan melalui nepotisme atau cara politis. Hal inilah yang membuat mentalitas para karyawan dalam jawatan publik yang menganggap diri mereka memiliki semua keistimewaan sebagai pegawai negeri (Thamrin, 2006).

Selanjutnya Thamrin (2006) menyatakan walau kualifikasi baik tanpa didukung teknik informasi dan komunikasi yang menggunakan jaringan struktur klien/server yang baik , maka unit yang bekerja secara desentral tidak bisa dikendalikan, dan mungkin tidak dapat membuat pengolahan data yang memuaskan. Oleh karena itu hanya dengan teknologi seperti ini *one stop service* terhadap klien dapat terjamin.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan berdasarkan pada pemikiran bahwa semua pemerintah daerah di Indonesia sudah menerapkan NPM, dan memiliki kepala daerah dan jajarannya yang memahami konsep NPM tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *intellectual capital* tidak berpengaruh terhadap implementasi NPM dalam peningkatan kinerja manajerial sektor publik. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Steane & Guthrie (2004). Keterbatasan dalam penelitian ini adalah pada umumnya responden belum memahami istilah NPM dan mereka juga adalah para birokrat murni. Namun begitu pada saat ini prinsip NPM sedang mereka terapkan keseluruh tingkatan struktur organisasi dengan sepenuh hati yang dimulai oleh kepala

daerah dan jajarannya. Peningkatan kinerja manajerial sektor publik dapat dilakukan dengan menerapkan *new public management* jika para pekerja baik tingkat manajer dan pelaksana memiliki komitmen, kompetensi dan pengendalian kerja untuk menerapkannya secara optimal dan bersungguh-sungguh. Supaya mereka lebih memahami konsep NPM maka sedini mungkin konsep ini harus disosialisasikan kepada mereka, supaya tidak terjadi penolakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Ali Akbar *et al.* (2011). *The Survey of Realationship between Intellectual Capital and Organization Performance within the National Iranian South Oil Company*. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business. Vol. 3, No. 5.
- Arif, Mirrian S, dkk. (2009). *Manajemen Pemerintahan*. Edisi Kedua. Cetakan ketiga. Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka.
- Burr, Renu & Antonia Girardi. (2002). *Intellectual Capital: More Than The Interaction of Competence x Commitment*. Australian Journal of Management. Vol. 27.
- Hood, Christopher. (1991). *A Public Management for all Season?*. Public Administration, 69 (1), pp. 3-19.
- Hood, C.C. (1995). *The 'New Public Management' in the 1980's: Variations on a Theme*. Accounting Organization and Society, Vol. 20, No. 2/3, pp. 93-109.
- Hyndman, Noel & McGeough, Francis. (2006). *NPM and The Performance Measurement: A Comparative Study of The Public Sectors in Ireland and The UK*. Irish Accounting Review, Article 03, pp. 29-57
- Indriantoro, Nur & Bambang Supomo. (1999). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Managemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Jackson, Paul. R. (2004). *Employee To Commitment*. The International Journal of quality & Reliability Management. Vol. 21. No. 6/7.
- Jacobsen, Dag Ingvar. (2000). *Managing Increased Part-Time: Does Part-Time Work Imply Part-Time Commitment?*. Managing Service Quality. Vol. 10.
- Maghfiroh, Siti. (2010). *Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem Informasi Manajemen dan Intellectual Capital dalam memoderasi hubungan antara Implementasi TQM dengan Kualitas Jasa Pendidikan dan Implikasinya terhadap Kinerja Perguruan Tinggi*. Desertasi. Program Pascasarjana. Universitas Padjadjaran. Bandung.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Edisi Kedua. Unit Penerbit dan Percetakan STIE YKPN. Yogyakarta
- Mardiasmo. (2009). *Akuntansi Sektor Publik*. Penerbit Andi. Yogyakarta

- Meyer, J. P.; N. J. Allen & I. R. Gellaltly. (1990). *Affective and Continuance Commitment to The Organization: Evaluatio of Measures and Analysis of Concurrent and Time-Lagged Relation*. Journal of Applied Psychology. Vol. 75.
- Mouritsen. Jan; Thorbjornsen. Stefan; Bukh Per.N; Johansen. MR. (2004). *Intellectual capital and new public management – Reintroducing enterprise*. The Learning Organisation Vol 11. No 4/5. Pp 380-392.
- Sekaran, Uma. (2000). *Research Methods for Business*. John Wiley & Sons, Inc. 3th edition.
- Steane, Peter & James Guthrie. (2004). *Implications of Intellectual Capital for New Public Management*. Paper presented at International Research Symposium on Public Management Budapest April 2004.
- Thamrin. (2006). *New Public Management atau Bagaimana Good Governance Bisa Dicapai*. <http://kedai-kebebasan.org/>
- Ulrich, Dave. (1998). *Intellectual Capital = Competence X Commitment*. Management Review. Vol 39.p. 15-26
- Undang-Undang Republik Indonesia No 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah

LAMPIRAN – LAMPIRAN

Uji Normalitas Data

NPar Tests

		NPM	IC	KMSP
N		42	42	42
Normal	Mean	3.09574	3.2834	2.99550
Parameters ^{a,b}		3	57	7
	Std.	.545843	.27364	.610855
	Deviation	8	10	6
Most Extreme	Absolute	.147	.069	.153
Differences	Positive	.095	.045	.092
	Negative	-.147	-.069	-.153
Kolmogorov-Smirnov Z		.953	.449	.988
Asymp. Sig. (2-tailed)		.324	.988	.283

Uji Multikolinearitas

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	IC, NPM,	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KMSP

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	NPM	.951	1.051
	IC	.893	1.120

a. Dependent Variable: KMSP

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.378	.794		.476	.637
	NPM	-.001	.064	-.003	-.016	.988
	IC	.002	.147	.002	.011	.992

Regresi pengaruh *Intellectual Capital* terhadap implementasi NPM dalam peningkatan KMSP

Regression
Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	NPM_IC, IC, NPM ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KMSP

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.544	.508	.42836

a. Predictors: (Constant), NPM_IC, IC, NPM

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.326	3	2.775	15.126	.000 ^a
	Residual	6.973	38	.183		
	Total	15.299	41			

a. Predictors: (Constant), NPM_IC, IC, NPM

b. Dependent Variable: KMSP

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.294	5.732		.575	.569
	NPM	.223	1.916	.199	.116	.908
	IC	-.863	1.719	-.386	-.502	.619
	NPM_IC	.181	.573	.617	.316	.754

a. Dependent Variable: KMSP

Uji reliabilitas data

Reliability (IC)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

Reliability (NPM)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	14

Reliability (KMSP)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------