Indonesian Accounting Research Journal
Vol. 1, No. 2, February 2021, pp. 307 – 316
©Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Bandung

Pengaruh *Intellectual Capital* terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

The Influence of Intellectual Capital on Employee Work Productivity

Mochamad Firmanudin
Politeknik Negeri Bandung (D4 – Akuntansi Manajemen Pemerintah/Akuntansi)
E-mail: mochamad.firmanudin.amp16@polban.ac.id

Sudradjat
Politeknik Negeri Bandung (D4 – Akuntansi Manajemen Pemerintah/Akuntansi)
E-mail: sudradjat.ak@polban.ac.id

Vina Citra Mulyandani
Politeknik Negeri Bandung (D4 – Akuntansi Manajemen Pemerintah/Akuntansi)
E-mail: vina.citra@polban.ac.id

Abstract: *This research was conducted to analyze and prove the effect of intellectual capital on employee work productivity. This research was conducted at the local government of West Bandung Regency. This type of research is a quantitative study, using primary data by distributing questionnaires to financial employees. Respondents in this study were 96 respondents from 27 work units in the local government of West Bandung Regency. The sampling technique used was purposive sampling method in which the respondents who filled out the questionnaire had certain criteria, then the respondents in this study were kept secret so that the respondents could really fill in. The data analysis technique used is simple linear regression and statistical analysis was carried out using the IBM SPSS version 25.0 application. The results of this study indicate that intellectual capital has a positive and significant effect on employee work productivity by 53.5%.*

Keywords: *Intellectual capital, employee productivity,*

1. Pendahuluan

Pemerintah Daerah diberikan kewenangan dalam mengatur dan menyelenggarakan pemerintahanya yang berpedoman pada Undang-Undang No.23 Tahun 2014 mengenai Otonomi Daerah, namun Pemerintah Daerah harus membuat laporan berupa laporan keuangan yang berstandarkan PP 71 tahun 2010 sebagai bentuk pertanggunjawaban kepada Pemerintah Pusat. Hal tersebut diharapkan mempercepat tingkat kesejahteraan masyarakat, akan tetapi untuk dapat mencapainya diperlukan tatakelola pemerintahan yang baik. Sampai saat ini sebagian besar Organisasi Perangkat Daerah (OPD) belum optimal dalam hal penatausahaan dan pengakuntansian, hal tersebut diungkapkan dalam Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Smester (IHPS) tahun 2018. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Nazier (2009) yang mengungkapkan bahwa masih banyak akuntan yang kesulitan dalam penatausahaan dan pengakuntansian berbasis Akrual terutama pada sektor pemerintahan. Kabupaten Bandung Barat adalah salah satunya, hal tersebut dibuktikan oleh Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) tahun 2013-2018 Bandung Barat meraih opini Wajar Dengan Pengecualian dalam opini Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).

Meskipun sampai saat ini PP 71 tahun 2010 sudah berjalan lebih dari lima tahun namun tetap saja terdapat banyak OPD yang kesulitan dalam melaksanakannya. Untuk dapat melaksanakan akuntansi dan penatausahaan sesuai dengan standar pemerintahan maka dibutuhkan pegawai yang kompeten, memiliki komitmen yang tinggi serta bisa mengatur pekerjaan dengan baik, sehingga dapat tercapai *outcome* yang ekonomis, efektif serta efisien. Sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai, produktivitas kerja pegawai merupakan cerminan kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya. Maka semakin tinggi produktivitas kerja suatu entitas maka kepuasan pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya pun tinggi, berikut tabel capaian hasil evalasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan (AKIP) tahun 2018:

Tabel 1 Capaian Hasil Evaluasi AKIP Kabupaten Bandung Barat

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai	
			2017	2018
1	Perecanaan Kinerja	30	22,56	22,10
2	Pengukuran Kinerja	25	16,56	16,51
3	Pelaporan Kinerja	15	9,96	10,46
4	Evaluasi Internal	10	5,50	5,75
5	Capaian Kinerja	20	10,30	10,90
Nilai Hasil Evaluasi		**100**	**64,88**	**65,72**
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			**B**	**B**

Sumber : Laporan Akhir Instansi Pemerintah tahun 2018

Berdasarkan hasul evaluasi AKIP tahun 2018 nilai hasil evaluasinya mencapai 65,72 atau kategori B (Baik). Namun hal tersebut tidak sesuai haraapan yaitu kategori BB (Sangat Baik) yaitu disekitar minimal nilai 70,01 salah satu faktor penyebabnya adalah kondisi *intellectual capital* yang belum optimal (LAKIP,2018).

Berdasarkan evaluasi satu tahun kepemimpinan AKUR (Aa Umbara-Hengki Kurniawan), Bupati Bandung Barat Aa Umbara berencana melakukan rotasi pejabat di lingkungan kerjanya Beliau mengaku sudah mengantongi nama pejabat yang harus dirotasi termasuk raport merah setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) "Walaupun tim penilai kerja sedang bekerja, tapi saya juga sudah tahu mana saja orang-orang yang akan dirotasi berdasarkan penilaian kinerja setahun ini, masih banyak yang lambat. Saya juga sudah mengantongi rapor merah sejumlah Satuan Kerja Perangkat Daerah yang tak memiliki prestasi dan inovasi" (Aa Umbara, 2019). Hal tersebut terjadi karena adanya harapan dari bupati agar para pegawai yang dilantik nantinya dapat bekerja sesuai dengan visi misinya dan dapat menggali potensi yang ada, sehingga membawa Bandung Barat lebih maju dan sejahtera (Ayobandung.com, 2019).

Berdasarkan LHP-BPK atas laporan keuangan Pemkab Bandung Barat pada Tahun 2017 Nomor 38.BLHP/XVIII.BDG/05/2018. Badan Pemeriksa Keuangan mengungkapkan belum adanya konsistensi atas kebijakan akuntansi serta tiak adanya aturan teknis unruk mengelola persediaan, kemudian penatausahaan persediaan belum tertib dan nilai beban persediaan tidak mencerminkan kondisi yang sebenarnya. Selain itu, sistem pengendalian yang masih belum optimal mengakibatkan munculnya peluang untuk melakukan *fraud* sehingga pengendalian kerja dan komitmen di Kabupaten Bandung Barat harus lebih ditingkatkan melalui peningkatan *intellectual capital* (LHP BPK Bandung Barat: 2018).

Peningkatan sistem yang baik harus diimbangi dengan Sumberdaya Manusia yang baik, "Alat dan teknologi tidak bisa dijadikan jaminan meningkatnya kinerja dan kedisiplinan ASN dalam sebuah pemerintahan, tetapi sangat tergantung kualitas SDM yang ada didalamnya. Tapi saya berharap seiring berkembangnya teknologi, kinerja dan kedisiplinan turut meningkat juga" (Aa Umbara 2018). Maka dari itu saat ini Kabupaten Bandung Barat sedang meningkatkan tatakelola

pemerintah lewat peningkatan produktivitas kerja para pegawainya. Salah satu bentuknya adalah sosialisasi dan bimbingan teknis. Namun karena terkendala oleh komitmen dan pemahaman yang sepenuhnya belum mendukung upaya penerapan dan perangkat pemerintah tersebut, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah belum sepenuhnya optimal. (Bangbara.com).

Organisasi yang berorientasi pada profit maupun non-profit tidak selalu bergantung pada besarnya modal finansial (*financial capital*) yang dimiliki atau semua jenis *intangible asset* lainnya. Dalam abad ini, ada hal yang lebih penting dari modal *financial* yaitu modal intelektual. Hal ini dibuktikan dengan perusahaan-perusahaan yang menguasai perekonomian dunia sangat tergantung dari informasi, pengetahuan, *intellectual capital* pegawainya untuk menciptakan nilai tambah bagi perusahaannya (Stewart, 1997). *Intellectual capital* atau kecerdasan bawaan ini dapat diperoleh dari modal manusia ataupun modal structural (Botis et al, 1999).

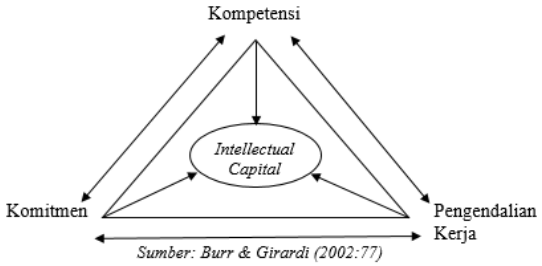
Sumber daya manusia (*intellectual capital*) sangatlah penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pada suatu instansi pemerintah dalam mengelola pemerintahannya, hal tersebut agar tercapainya tujuan pemerintahan secara ekonomis, efektif, dan efisien. Keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi persaingan sangat bergantung pada bagaimana cara manajemen mengolah modal fisik dan keuangan yang ada di perusahaan (Botis et al, 1999).

Jika sebuah instansi mampu mengelola sumber daya manusianya secara baik maka produktivitas kerja pun dapat meningkat, sehingga pelayanan publik akan meningkat. Maka dari itu Kabupaten Bandung Barat saat ini sedang berusaha dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawainya melalui peningkatan *intellectual capital* agar pelayanan publik dapat dicapai dengan maksimal. Berdasarkan penelitian Assagaf & Dotulong (2015), Vebtasvili (2018), dan Singkoh dkk (2018) menyatakan bahwa *intellectual capital* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Namun penelitian Kartika & hatane (2013) serta Puspitasari (2011) menyatakan bahwa *intellectual capital* tidak mempengaruhi produktivitas. Dikarenakan adanya inkonsistensi pada hasil penelitian maka penelitian ini dapat dikatakan layak untuk dilakukan, berdasarkan fenomena dan uraian latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Pengaruh *Intellectual Capital* terhadap produktivitas kerja (studi kasus pada Pemerintah Kabupaten Bandung Barat)"

2. Kajian Pustaka (Font: Garamound, size 13)

Intellectual Capital atau sering disebut dengan *human capital* adalah modal tidak berwujud pada sebuah organisasi yang merupakan kombinasi dari pengetahuan, sumberdaya informasi serta inovasi atau hasil pemikiran dari manusia yang dapat meningkatkan kualitas organisasi tersebut. Maka dari itu maju tidaknya suatu organisasi dapat dilihat dari *intellectual capital* sumber daya manusianya, karena sebaik apapun sistem yang digunakan jika SDMnya kurang baik maka pekerjaannya pun tidak dapat berjalan dengan optimal. Oleh karena itu sistem yang bagus harus diimbangi dengan sumber daya manusia yang baik, sehingga pekerjaan pun dilakukan dengan efektif, efisien, dan ekonomis.

Sedangkan menurut Burr & Girardi (2002:77) menerangkan "modal intelektual adalah perpaduan antara kompetensi, komitmen serta pengendalian kerja". Ketiga komponen tersebut membentuk sebuah pola interaksi dalam membentuk *intellectual capital* sehingga dapat meningkatkan nilai organisasi, pola interaksi ketiga komponen tersebut dapat dilihat dari gambar berikut:



Gambar I pola interaksi komponen pembentuk *intellectual capital*

Teori ini digunakan peneliti sebagai grand teori dalam penelitian ini sebagai dasar acuan pembuatan kuesioner. Dari pola interaksi diatas dapat dilihat bahwa kompetensi, komitmen serta pengendalian kerja saling berkaitan untuk membangun *intellectual capital*. Jika suatu organisasi ingin maju maka harus mengenali *intellectual capital* yang dimiliki pegawainya dan meningkatkannya.

Menurut etimologi kompetensi berasal dari kata *competence* yang berarti kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan baik. Setiap pekerja dituntut untuk memliliki kompetensi yang baik agar dapat bertahan di dunia kerja. Hal tersebut merupakan suatu hal yang wajar, sebab kompetensi seringkali dijadikan dasar acuan manajemen dalam mengelola *human capital*. Kompetensi merupakan gambaran dari visi misi strategis yang dapat diamati berupa tindakan yang dilakukan oleh pegawai. Sejalan dengan pengertian Wibowo (2007:86) kompetensi merupakan kemampuan seserang dalam menjalankan tugasnya berdasarkan keterampilan dan pengetahuankerja yang dituntut oleh pekerjaan yang dijalaninya. Menurut Spencer & Spencer (1993) ada lima jenis kompetensi diantaranya:

1. Motif (*motive*) yaitu pikiran atau keinginan seseorang yang menimbulkan suatu tindakan.
2. Sifat (*traits*) artinya karatkeristik fisik atau respon pada suatu situasi maupun informasi.
3. Konsep diri (*self–concept*) merupakan sikap yang dimiliki seseorang.
4. Pengetahuan (*knowledge*) merupakan informasi yang seseorang miliki pada suatu bidang tertentu.
5. Keterampilan (s*kill*) adalah cara seseorang menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik.

Komitmen adalah sebuah sikap yang menjelaskan sampaimana seseorang mengenal dan memiliki ikatan dengan perusahaannya. Faktor lain yang harus dimiliki oleh setiap pekerja adalah komitmen, karena tanpa komitmen yang tinggi maka kompetensi seseorang tidak akan bekerja secara optimal. Menurut Meyer et al (1993) menjelaskan bahwa ada tiga komitmen pegawai yaitu :

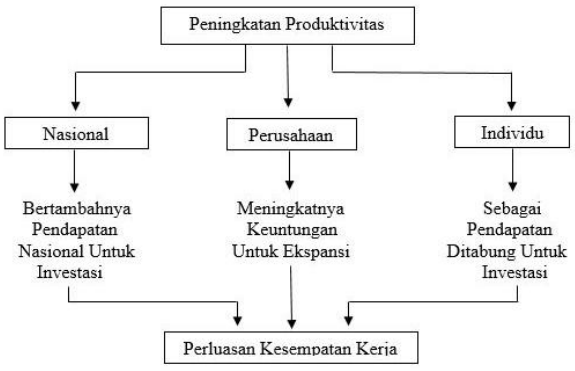
1. Komitmen afekatif yaitu ikatan emosional atau psikologis pada organisasi dan bangga menjadi bagian dari organisasi.
2. Komitmen normatif artinya seseorang menyadari bahwa komitmen dalam suatu hubungan itu penting dan berfikir bahwa komitmen merupakan timbal balik yang harus ia berikan terhadap organisasi sebagai balasan atas apa yang ia dapat.
3. Komitmen kontinu merupakan sebuah alasan seseorang dapat bertahan pada organisasi dikarenakan orang tersebut mendapatkan keuntungan dari organisasi yang ia pertahankan.

Pengendalian kerja seringkali melibatkan tanggung jawab, sehingga setiap pekerjaan berdampak pada tercapainya efektivitas pekerjaan dan motivasi yang tinggi bagi para pekerja Hackman & Oldham (1976). Pengendalian kerja memiliki tingkatan menurut Pearson *et al* (2009) ada tiga skala pengendalian kerja yaitu : *work method, work schedule, dan work criteria. Work method* adalah cara individu dalam menentukan penyelesaian dalam sebuah permasalahan yang ada di pekerjaannya, *work schedule* adalah cara seseorang mengatur pekerjaannya sedangkan *work criteria* adalah cara seseorang untuk menyediakan sumber daya yang dibutuhkan. Pengendalian kerja saling berinteraksi dengan kompetensi dan komitmen dalam menjelaskan *intellectual capital* dan pengendalian kerja lebih memberikan para pegawai kesempatan untuk mengembangkan dirinya (Burr & Girardi, 2002:79).

Secara filosofis, produktivitas adalah sebuah pandangan yang beranggapan bahwa hari ini harus lebih baik daripada kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Produktivitas dapat dilihat dari dua dimensi yaitu secara personal atau organisasi. Menurut Sedarmayanti (2009:65) "produktivitas kerja bukan semata mata utuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan". Sedangkan Kusnendi (2003:8) berpendapat bahwa produktivitas merupakan suatu metode atau cara bekerja seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya dan dapat dilihat dari seberapa besar kesediaan pegawai terrsebut untuk dapat bekerja secara ekonomis, efisien serta efektif.

Tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi pegawai tersebut, lingkungan maupun dari kebijaka-kebijakan yang ada. Maka dari itu sebuah organisasi perlu mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam rangka peningkatan produktivitas kerja, menurut Sedarmayanti (2009: 71) seorang individu dapat merasa puas dalam bekerja jika dia merasa bebas menentukan pekerjaan yang ingin dilakukannya dengan caranya sendiri.adapun faktor-faktor yang mempengaruhinys seperti sikap mental, pendidikan, keterampilan manajemen dan lain-lain. Faktor yang digunakan dalam penelitian ini ada 3 yaitu faktor pendidikan, faktor disiplin kerja dan farktor pengalaman kerja.

Meningkatnya produktivitas kerja seseorang tidak hanya mempengaruhi dirinya sendiri tetapi juga lingkungannya. Sedarmayanti (2009: 60) produktivitas pegawai adalah perbandingan evektifitas *output* dengan efisiensi seperti (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam satuan waktu tertentu. Adapun bagan dari manfaat meningkatkan produktivitas kerja adalah sebagai berikut:



Gambar II Manfaat Peningkatan Produktivitas Pada Tingkat Individu

3. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah studi lapangan murni atau *field research* dengan pendekatan kuantitatif, berupa kuesioner. Setelah data terkumpul selanjutnya diolah sehingga menghasilkan output berupa informasi. Objek dalam penelitian ini adalah *intellectual capital* sebagai variabel independen kemudian produktivitas kerja menjadi variabel dependen. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2015:8) Metode deskriptif artinya mendeskripsikan data yang telah terkumpul apa adanya dan dibuat suatu kesimpulan dari data tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah 10564 pegawai yang tersebar di seluruh OPD, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah individu di bagian keuangan pada seluruh OPD yang ada di kabupaten bandung barat dengan kriteria sebagai berikut:

1. Bekerja pada bagian keuangan
2. Setiap OPD dibatasi 4 kuisioner
3. kuesioner pertama diisi oleh Kepala bidang
4. Kuesioner kedua harus diisi oleh kepala sub bidang keuangan
5. Kemudian dua kuesioner lagi diisi oleh staff bagian keuangan.

Variabel penelitian Menurut Sugiyono (2015) merupakan segala bentuk yang peneliti tetapkan untuk dipelajari sehingga memperoleh informai kemudia ditarik kesimpulan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *intellectual capital* yang terdiri dari kompetensi yang diukur menggunakan delapan item pertanyaan kemudian komitmen yang diukur dengan tiga item pertanyaan dan terakhir pengendalian kerja yang diukur dengan dua item pertnayaan.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja pegawai. Produktivitas merupakan ukuran sampai sejauhmana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan (Sedarmayanti, 2009). Variabel ini di ukur menggunakan tiga dimensi yaitu pendidikan dengan empat item pertanyaan, dimensi disiplin kerja menggunakan empat item pertanyaan dan pengalaman kerja menggunakan lima item pertanyaan.

Dalam penyusunan kuesioner sebagai salah satu instrument penelitian harus menggunakan skala pengukuran, skala yang digunakan pada penelitain ini yaitu skala likert adapun tabel pilihan responden adalah sebagai berikut:

Tabel II Pemberian Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor	
		Positif	Negatif
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Kurang Setuju	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

(Sumber, Sugiono, 2010: 94)

Setelah jawabana didapatkan dengan skala likert adalah data ordinal. Agar data tersebut dapat diolah menggunakan *Statistikal Prosuct of Social Science (SPSS) version 25.0* maka skalanya harus diubah menjadi skala likert menggunakan *Method of Succesive Interval (MSI).* Sedarmayanti dan Syarifudin (2011:55) berpendapat bahwa *Method of Successive* (MSI) merupakan suatu metode yang digunakan agar skala pengukuran dalam suatu penelitian dapat meningkat dari data ordinal menjadi skala interval. Setelah data ditransformsikan selanjutnya dilakukan pengujian instrument untuk menjawab rumusan masalah.

Pengujian validitas dilakukan untuk meyakinkan instrument yang digunakan dalam penelitian konsisten, validitas juga mengukur sejauhmana pertanyaan dapat memenuhi koefisien validitas. Sebuah data dapat dikatakan valid jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur apakah pengukuran ini dapat konsisten jika dilakukan penelitian yang sama. Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* $\geq$ 0,60 (Sugiyono,2014).

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sebaran data terdistribusi secara normal atau tidak, suatu data dapat dikatakan normal jika Probabilitas > 0.05 maka distribusi dari populasi adalah normal. Kedua menggunakan uji heteroskedastisitas suatu data dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika tidak terdapat pola tertentu dalam gambar *p-plot* hasil dari uji heteroskedastisitas.

Uji regresi linier sederhana dilakukan untuk mengetahui besaran pengeruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y'=a+bX+e$$

Keterangan :

Y' = nilai yang diprediksikan

a = konstanta atau bila harga X = 0

b = koefisien regresi

X = nilai variabel independen

e= eror

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui besaran pengeruh variabel x terhadap variabel y jika nilai R^2 mendekati satu maka variabel x hampir mencapai korelasi sempurna. Sedangkan uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh *intellectual capital* terhadap produktivitas kerja secara parsial (individu).

4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari 108 kuesioner yang disebar ternyata hanya ada 96 kuesioner yang dapat diolah karena jumlah bagian keuangan pada tiap Satuan Kerja berbeda-beda. Total nilai indeks adalah 100 dengan menggunakan kriteria 5 kotak (Five-box Method). Penggunaan 5 kotak (Five-box Method) adalah sebagai berikut : (Agung, 2011)

00,00 – 20,00	= Sangat Rendah
20,01 – 40,00	= Rendah
40,01 – 60,00	= Sedang
60,01 – 80,00	= Tinggi
80,01 – 100	= Sangat Tinggi

Hasil pengolahan data kuisioner tentang *intellectual capital* rata-rata responden menjawab pada skor 4 dan 5 (setuju dan sangat setuju) dengan rata-rata indeks sebesar 84,53% indeks rata-rata tersebut berada pada tingkatan skor tinggi. Jawaban yang diberikan menunjukan bahwa para pegawai pada bagian keuangan di Kabupaten Bandung Barat memiliki *intellectual capital* yang baik, hal tersebut didukung dengan raihan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) terhadap opini BPK. Kemudian latar belakang pendidikan yang rata rata memiliki tingkat pendidikan S1 dan S2 serta 62 orang dari 96 responden sudah memiliki sertifikat keuangan. Namun masih terdapat pegawai yang belum memiliki sertifikat keuangan dan pendidikan di bawah S1 sehingga pekerjaan tidak dapat dilaksanakan secara maksimal, kemudian para pegawai tersebut kurang leluasa dalam mengatur pekerjaannya dikarenakan jam kerja yang tidak *flexible*.

Hasil pengolahan data kuisioner tentang produktivitas kerja menunjukan persentase sebesar 82,92% yang artinya bahwa bahwa produktivitas para pegawai sudah baik hal tersebut dibuktikan dengan semakin meningkatnya capaian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Kemudian usia para pekerja cenderung pada usia produktif dibawah 60 tahun serta sebagian besar pegawai memiliki sertifikat keuangan. Namun sebagian kecil para pegawai merasa tidak mendapatkan pendidikan formal dari KBB karena hanya diberikan pelatihan, bimtek serta sosialisasi sajah hal tersebut diungkapkan oleh salah satu Kasubid Keuangan BPKD.

Uji validitas digunakan untuk menguji validitas suatu data, sebuah data dapat dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel, dalam penelitian ini terdapat r tabel sebesar 0,2006. Dari 26 butir pertanyaan menunjukan r hitung melebihi r tabel, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh butir pertanyaan dapat mengukur indikator *intellectual capital* dan produktivitas kerja pegawai.

Uji reliabilitas dapat dikatakan berhasil jika nilai *cronbach alpha* > 0,60 dari variabel x dan variabel y mennjukkan bahwa seluruh variabel dari kuesioner adalah reliabel dengan besaran variabel x sebesar 0,820 dan variabel y sebesar 0,848 sehingga setiap butir pertanyaan layak digunakan sebagai alat ukur.

Dari Dari Tabel 4.5 *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*, dapat diketahui bahwa nilai dari *Absolute* adalah 0,034. Apabila dibandingkan dengan Kolmogorov tabel pada sampel N = 96 yaitu 0,13880, maka 0,034 < 0,13880 yang berarti data berdistribusi normal. Kemudian pada *Asymp. Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,88. Nilai signifikasi tersebut melebihi dari (α = 0,05) atau uji K-S > 0,05 yang berarti data terdistribusi normal. Kemudian dari tabel *p-plot* memperlihatkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan matriks korelasi menunjukkan bahwa variable intelektual kapital mempunyai korelasi/hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja pegawai di Pemerintahan Kab. Bandung Barat sebesar 73,1%.

Tabel III Uji analisis regresi linier sederhana menggunakan *SPSS*

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	13.309	3.231		4.120	.000		
	X	.787	.076	.731	10.391	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan analisis regresi linier sederhana diketahui besaran nilai signifikansi adalah 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan yaitu variabel *x* berpengaruh terhadap variabel *y*. Selain itu, melalui tabel regresi linier sederhana didapatkan pula persamaan regresi linear sederhana berupa: $y = 13{,}309 + 0{,}787x + e$

Dari persamaan diatas dapat ditarik kesimpulan :

- Nilai konsisten variabel *y* adalah 13,309.
- Setiap penambahan 1% *intellectual capital*, maka produktivitas kerja meningkat sebesar 0,787.
- Pengaruh *intellectual capital* adalah pengaruh positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh *intellectual capital* terhadap produktivitas kerja pegawai adalah positif.

Hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,535. Hal ini berarti 53,5% produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh variable *intellectual capital*, kemudian 46,5% produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh variabel X (intellectual capital) dengan nilai t hitung = 10,391 dengan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf 5%, yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa intellectual capital berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

5. Kesimpulan

Kesimpulan berisi hasil penelitian yang telah disarikan, terutama untuk hasil penelitian atau disarikan dari tujuan dan isi yang umum dari permasalahan yang telah diuraikan pada bagian isi. Dapat pula ditambahkan rekomendasi berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh. (Font: Garamound, size 12, Spacing: before 4 pt; after 4 pt, Line spacing: 1) Berdasarkan penelitian serta pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa: H_0 yaitu "tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari *intellectual capital* terhadap produktivitas kerja pegawai", tidak terbukti dan H_a yaitu "ada pengaruh yang positif dan signifikan dari *intellectual capital* terhadap produktivitas kerja pegawai" dapat diterima. Secara lebih jelasnya adalah sebagai berikut:

Terdapat Pengaruh dari *intellectual capital* terhadap produktivitas kerja pegawai hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil analisis deskriptif terhadap respon kuesioner yaitu pada skor rata-rata dalam kriteria baik. Bukti lain yang mendukung juga yaitu hasil uji statistik yang membuktikan jika *intellectual capital* berpengaruh secara positif dengan besaran pengaruh sebesar 53,5%. Artinya semakin tinggi *intellectual capital* yang ada pada pegawai maka produktivitas kerja pegawai dapat meningkat.

Adapun saran yang diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi pihak KBB maupun peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Kabupaten Bandung Barat

a. Kabupaten Bandung Barat sebaiknya menggunakan alat ukur yang lengkap dan menyeluruh seperti *Balanced Scorecard* untuk mengukur kinerja pegawai agar dapat mengetahui *Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats* (*SWOT)* dan akurat karena, menggunakan input dan

output saja tidak dapat menjelaskan kinerja secara kesluruhan. Masih banyak faktor lain yang dapat diukur dan dapat meningkatkan nilai pemerintah daerah seperti tepat sasaran, kualitas output yang didapat dan sebagainya.

b. *Reward* yang setimpal sehingga pegawai tersebut merasa dihargai akan kerja keras yang dilakukannya, kemudian memberikan *punishment* yang membuat efek jera para pegawai sehingga pegawai tersebut merasa jera dan tidak akan mengulanginya lagi.
c. Terus meningkatkan *intellectual capital* para pegawainya dengan cara bimbingan teknis atau dapat bekerjasama dengan instansi pemerintah seperti PTN dalam menigkatkan pengetahuan akan akuntasi pemerintahan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya menngunakan *intellectual* capital sebagai variabel bebas sementara terdapat faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai sehinnga, untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambahkan variabel lain diluar *intellectual capital* yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai seperti motivasi, keterampilan, sikap etika kerja, Gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim kerja, *technology*, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen, kesempatan berprestasi dan faktor-faktor lainnya. Kemudian dapat menggunakan populasi, sampel, atau bahkan mengganti metode penelitian.

Daftar Pustaka

Undang-Undang Republik Indonesia No 23 Tahun 2014 tentang Otonomi Daerah

Peraturan Pemerintah Nomor 71 . (2010). *Standar Akuntansi Pemerintahan*

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan Kabupaten Bandung Barat Tahun 2018.

Laporan Hasil Pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat tahun 2018.

Burr, Renu & Antonia Gerardi.2002. Intellectual Capital: *More Than The Interaction of Competence x Commitment*. Australian journal Of Management. Vol 27.

Sedarmayanti.2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.

Botis, Dragonetti, Jacobsen and Roos. 1999. The Knowledge Toolbox: A Review of The Tools Available To Measure and Manage Intangible Resources. European Management Journal 17 (4). 391- 402.

Vebtasvili, Khairiyansyah *Relationship between Intellectual Capital with profitability and productivity in Indonesian Banking Industry*. Jurnal Keuangan dan Perbankan, 22(1): 127–136.2018.

Spencer, M. L, & Spencer, M. S. (1993). Competence at Work: Models for superior Performance. New York, USA: John Wily & Son, Inc.

Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi, Alih Bahasa V. A Yuwono. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Hackman, J. Richard dan Oldham, G. R. 1976. Motivation Through The Design of Work: Test of a Theory, Organizational Behavior and Human Performence. Addison-Wesley Publishing Co., Inc.

Kusnendi. 2003. Produktivitas Kerja. Bandung : Jurnal Tugas Akhir.

Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

Meyer, JP, dan Allen N.J, (1991), A Three Component Conceptualization of komitmen organisasional, Human Resource Management Review.

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.

https://bangbara.com/untuk-bandung-barat-bisa-lumpaaat-inilah-visi-misi-akur/diakses Desember, 2019.