

**PENGARUH *INTELLECTUAL CAPITAL* TERHADAP PRODUKTIVITAS
PADA PERUSAHAAN PERBANKAN KONVENSIONAL**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Penyelesaian
Program Pendidikan Sarjana
Program Studi Akuntansi**



Oleh :

SHIETA DESI DWI PANGESTU
2014310865

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PERBANAS
SURABAYA
2019**

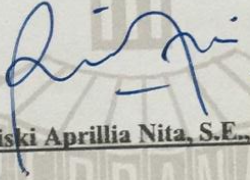
PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH

Nama : Shieta Desi Dwi Pangestu
Tempat, Tanggal Lahir : Surabaya, 23 Desember 1995
N.I.M : 2014310865
Program Studi : Akuntansi
Program Pendidikan : Sarjana
Konsentrasi : Perbankan
Judul : Pengaruh *Intellectual Capital* Terhadap
Produktivitas Pada Perusahaan Perbankan
Konvensional

Disetujui dan diterima baik oleh :

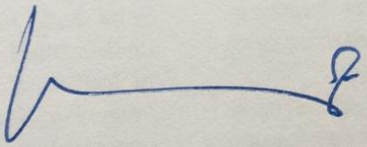
Dosen Pembimbing,

Tanggal : 8 Mei 2019


(Riski Aprillia Nita, S.E., M.A)

Ketua Program Studi Sarjana Akuntansi,

Tanggal :


(Dr. Nanang Shonhadji, S.E., AK., M.Si., CA., CIBA., CMA)

EFFECT OF INTELLECTUAL CAPITAL ON PRODUCTIVITY IN CONVENTIONAL BANKING COMPANIES

Shieta Desi Dwi Pangestu
STIE PERBANAS SURABAYA
Email: shitadp@gmail.com
Jl. Wonorejo Timur no 16 Surabaya

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of Value Added Capital Employee (VACA), Value Added Human Capital (VAHU), and Structural Capital Value Added (STVA) on productivity of banking companies. Object of the study were 39 conventional banking companies which is listed in Indonesia Stock Exchange during the period 2013 to 2017. The independent variable in this study was measured by the value added capital coefficient, value added human coefficient, structural capital value coefficient. The sample is determined by using purposive sampling method. The hypothesis is tested by using simple regression analysis. The result showed that Value Added Capital Coefficient (VACA), Value Added Human Coefficient (VAHU) had significant effect on productivity. While the Structural Capital Value Coefficient (STVA) had no significant effect on productivity.

Keywords: VACA, VAHU, STVA, Productivity, Value Added Capital Employee, Value Added Human Capital, and Structural Capital Value Added

Latar Belakang

Perekonomian masyarakat Indonesia sangat erat kaitannya dengan dunia perbankan. Pertumbuhan bisnis perbankan di Indonesia saat ini cukup pesat, terlihat dari banyaknya jumlah bank yang beroperasi di Indonesia, yaitu sebanyak 134 bank (Zakky, 2018). Jumlah tersebut terdiri dari berbagai jenis bank meliputi bank BUMN, bank swasta, bank daerah, bank asing serta bank syariah. Pertumbuhan yang pesat dalam bisnis perbankan berdampak dalam dunia pekerjaan khususnya dalam bidang keuangan (Novelia, 2016). Selain mendapatkan gaji yang tinggi perkerjaan di bidang

keuangan juga akan mendatangkan kebanggaan tersendiri, hal ini membuat masyarakat ingin memiliki pekerjaan di bank. Dengan banyaknya jumlah peminat kerja pada dunia perbankan membuat bank harus lebih lebih selektif dalam pemilihan sumber daya manusianya. Pemilihan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja menjadi sangat penting karena sumber daya manusia termasuk aset yang sangat berharga bagi perusahaan.

Proses yang dilakukan untuk menyeleksi, mendapatkan serta menempatkan tenaga kerja menjadi sangat penting agar fungsi pada setiap kegiatan perusahaan dapat

berjalan dengan baik. Oleh sebab itu, penyeleksian tenaga kerja sangat diperlukan untuk melanjutkan tujuan organisasi. Penyeleksian ini bertujuan untuk memilih tenaga kerja yang cakap untuk membantu perusahaan menghadapi tantangan bisnis di masa yang akan datang. Tantangan bisnis tersebut menuntut perusahaan memiliki sumber daya manusia yang tinggi serta berkualitas. Sumber daya yang berkualitas yaitu sumber daya yang memiliki kemampuan tinggi atau kreatifitas dalam menjalankan perusahaan. Kemampuan tinggi atau kreatifitas yang dimiliki oleh setiap karyawan sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

Produktivitas sendiri adalah perbandingan hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan. Menurut suhendah, 2012 dalam (Santoso, Djaelani, & Destryanti, 2017). Keefektifan suatu perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk menghasilkan pendapatan perusahaan dapat diukur dengan produktivitas. Produktivitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur kegiatan perusahaan dengan membandingkan antara pengeluaran dan pendapatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Produktivitas adalah kemampuan menghasilkan sumber daya yang dapat digunakan untuk melakukan proses produksi. Produktivitas menurut *National Productivity Board Singapore* adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan

peningkatan perbaikan. Paul Mali seperti yang dikutip oleh Sedarmayanti (2013:57)

mengemukakan bahwa: “Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu”.

Produktivitas dilakukan pemanfaatan sumber daya perusahaan secara optimal yang dapat digunakan untuk meningkatkan pendapatan perusahaan. Dalam beberapa penelitian, rasio aktivitas yang digunakan dalam pengukuran produktivitas merupakan *Total Asset Turnover* (TATO) yaitu dengan membagi total pendapatan perusahaan dengan total aset. Rasio aktivitas ini dapat menggambarkan dana atau modal yang tertanam pada perusahaan dalam satu periode tertentu untuk menghasilkan pendapatan. Selain itu, nilai penjualan yang dihasilkan perusahaan dari setiap penjualan aset juga dapat dihitung menggunakan rasio ini. Menurut suhendah, 2012 dalam (Santoso, Djaelani, & Destryanti, 2017) menyatakan bahwa perusahaan yang memiliki *aset turnover* yang tinggi biasanya memiliki margin keuntungan yang rendah.

Jenis Produktivitas menurut Sri Hariayani (2013:97) bahwa produktivitas dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu produktivitas total dan produktivitas satu faktor. Berikut adalah penjelasan dari jenis produktivitas menurut pendapat Sri

Hariyani, yang telah dirangkum penulis.

1. Produktivitas Total

Produktivitas dapat diukur dari berbagai faktor penyusunnya seperti: tanah, modal, teknologi, tenaga kerja, dan bahan baku, yang disebut dengan produktivitas dari berbagai faktor. Produktivitas ini sering disebut dengan produktivitas total.

2. Produktivitas Satu Faktor

Selain menghitung produktivitas dari berbagai factor, produktivitas juga dapat diukur untuk masing-masing factor, yang disebut produktivitas dari satu factor (*Single factor productivity*). Dan yang sering dihitung adalah produktivitas tenaga kerja atau dalam konteks manajemen lebih dikenal sebagai kinerja (*performance*). Seorang karyawan atau sekelompok karyawan dinilai produktif atau tidaknya dari kinerja. kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan konsep penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*). Dimensi-dimensi yang digunakan dalam menilai kinerja karyawan adalah ketaatan, kerajinan, kedisiplinan, keaktifan dalam memberikan laporan, kejujuran, loyalitas, inisiatif, keterampilan, kejelasan dalam memberi/menerima instruksi, pemeliharaan alat kerja, kemampuan mengatasi masalah, dan lain-lain.

Produktivitas merupakan hal yang penting dalam pertumbuhan suatu ekonomi. Para ahli ekonom mengakui bahwa produktivitas dapat digunakan untuk mengukur kinerja dalam suatu perusahaan, karena produktivitas penting untuk meningkatkan *profit* yang lebih tinggi. Lonnqvist (1991) dalam (Ulum, 2013) juga menyatakan

bahwa produktivitas memiliki efek yang positif terhadap profitabilitas. Ahagen (1997) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara produktivitas dengan profitabilitas (Jafar, Habbe, & Mediaty, 2016).

Tinggi rendahnya produktivitas sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor penting. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam sendiri maupun dari luar. Dalam kaitannya dengan upaya meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas kerja. Faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas yaitu sebagai berikut :

a. Motivasi Kerja

Pada umumnya orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan rajin, giat, sehingga dengan begitu akan dapat mencapai satu prestasi kerja yang tinggi.

b. Disiplin kerja

Orang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Sebab kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan produktivitas kerja pun akan meningkat.

c. Etika kerja

Pada umumnya orang mempunyai etika yang baik akan nampak dalam penampilan kerja sehari-hari berupa kerja sama, kehadiran, antusias, inisiatif, tanggung jawab terhadap

pekerjaan, dan kreativitas. Wujud tersebut akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian produktivitas kerja karyawan yang optimal dan mampu memenuhi harapan atau bantuan pencapaian tujuan perusahaan.

d. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

e. Manajemen

Berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau pun memimpin serta mengendalikan bawahannya. Apabila manajemennya tepat, maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan produktif.

f. Sarana Produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karena dengan mutu sarana produksi yang lebih baik, seseorang dapat bekerja dengan semangat.

Fenomena di Indonesia yang berkenaan dengan produktivitas adalah Sugianto Sabran selaku gubernur Kalimantan Tengah menginstruksikan PT. Bank Kalimantan Tengah untuk meningkatkan jumlah penyaluran kredit demi memacu kinerja perekonomian daerah, yang diharapkan memiliki dampak pada pembangunan daerah bisa semakin meningkat (Neraca, 2018). Keberhasilan dari tercapainya target PT. Bank Kalimantan Tengah sulit dicapai apabila sumber daya manusianya tidak memiliki pengetahuan dan kreatifitas dalam

mengatasi fenomena yang dialami oleh PT. Bank Kalimantan Tengah. Fenomena di atas dapat diatasi dengan meningkatkan produktivitas karyawannya melalui investasi pada *intellectual capital*.

Intellectual capital dapat didefinisikan sebagai sumber daya tidak berwujud yang dimiliki sebuah organisasi bisnis, yang dapat dimanfaatkan untuk menghasilkan nilai tambah dan keunggulan bersaing bagi perusahaan (Hermanus & Patricia, 2013). Untuk meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan melakukan investasi pada *intellectual capital*. *Intellectual capital* yang berupa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu aset yang sangat penting bagi perusahaan karena peranan SDM dalam suatu perusahaan dalam mengelola perkiraan kas, aset tetap, aset berwujud dan aset tidak berwujud (Nurhayati, 2017). Kurangnya SDM yang berkualitas tinggi dalam suatu perusahaan, maka perusahaan tidak bisa menciptakan laba ataupun keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Sehingga perusahaan membutuhkan *intellectual capital* dengan kualitas tinggi untuk meningkatkan kesiapan suatu perusahaan menghadapi persaingan.

Peningkatan perkembangan *intellectual capital* ini ditandai dengan semakin meningkatnya perusahaan di Indonesia yang masuk ke dalam nominasi Indonesia *Most Admire Knowledge Enterprise* (MAKE). Indonesia mendapat predikat sebagai pemenang Indonesia MAKE *study* pada *Award* ditingkat Asia. Indonesia MAKE *Study* merupakan penghargaan terhadap

perusahaan yang berbasis pengetahuan yang paling bergengsi di Indonesia (Dunamis Organization Service, 2013). Hal ini berkaitan dengan *Resource-Based Theory* yang menjelaskan bahwa *intellectual capital* merupakan kriteria unik sebagai suatu sumber daya yang dapat menciptakan keunggulan kompetitif untuk perusahaan dengan menciptakan nilai tambah pada perusahaan yang berupa peningkatan kinerja perusahaan (Marfiah & Ulfa, 2014)

Perlambatan ekonomi global terjadi pada tahun 2017 masih belum mendapatkan arah yang jelas dan kemenangan Donald Trump sebagai Amerika Serikat baru-baru ini membuat semua pelaku bisnis beranggapan bahwa penerapan menerapkan cara lama untuk mempertahankan perusahaan akan dirasa sangat sulit. Aspek *financial capital* yang dulunya merupakan suatu penunjang dalam peningkatan bisnis sudah tidak dapat lagi diandalkan dan para investor enggan untuk menambahkan modalnya pada bisnis apapun dalam kondisi perekonomian yang sulit ini. Kondisi yang seperti ini, membuat aspek *financial capital* tidak bisa diandalkan lagi. Teori yang menyatakan bahwa tanah (sumber daya alam), tenaga kerja (sumberdaya manusia), barang modal (mesin, bangunan) merupakan faktor utama dalam produksi, namun seiring dengan perkembangan jaman dan teknologi serta kompleksitas dunia usaha secara komprehensif maka pada era globalisasi ini terjadi pergeseran klasifikasi faktor produksi yaitu dengan memisahkan antara aset manusia (*humancapital*)

dan tenaga kerja (*labor*). Pada saat ini, *humancapital* difokuskan pada pengetahuan yang dimiliki dan kontribusinya terhadap aspek penciptaan nilai perusahaan (riaupos.com, 2016). Sehingga menunjukkan bahwa aspek *financial capital* tidak lagi menjadi satu-satunya aspek dalam faktor produksi melainkan harus diimbangi dengan aspek *intellectual capital* untuk menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan (Gustari, 2016).

Pulic memperkenalkan *Value Added Intellectual Coefficient* (VAIC™) sebagai pengukuran yang dilakukan terhadap *intellectual capital*. Indikator untuk nilai tambah (*value added*) yang diciptakan oleh satu unit dari *physical capital* merupakan komponen utama dari VAIC™ (Halim & Faisal, 2016). Data yang dibutuhkan untuk menghitung berbagai rasio tersebut adalah data – data keuangan perusahaan yang umumnya tersedia dari laporan keuangan perusahaan yang dipublikasikan (Jafar, Habbe, & Mediaty, 2016). Dengan membandingkan antara pendapatan dan seluruh total biaya yang dikeluarkan perusahaan yang akan menghasilkan nilai tambah.

Dalam penelitian ini kinerja *intellectual capital* yang dapat diukur berdasarkan nilai tambah yang diciptakan oleh indikator yang informatif yaitu: (a) *Value Added Capital Coefficient* (VACA) yaitu ke-efisienan dalam pemanfaatan aset berwujud, yaitu aset fisik dan keuangan yang didapatkan dari data laporan keuangan yaitu selisih antar total aset dengan aset tidak berwujud.

(b) *Value Added Human Capital Coefficient* (VAHU) yaitu efisiensi dalam pemanfaatan tenaga kerja yang dapat diperoleh dari data laporan keuangan yaitu nilai tambah (VA) dibagi dengan jumlah pengeluaran perusahaan untuk karyawan. (c) *Structural Capital Coefficient* (STVA) yaitu efisiensi penggunaan tenaga kerja yang dapat diperoleh dari data laporan keuangan dengan membagi *structural capital* yang tertanam di perusahaan dengan angka nilai tambah (VA) yang dihasilkan oleh perusahaan. Simbol TM (™) memiliki arti Trade Mark (Merek Dagang), yaitu pembeda atau yang sering disebut sebagai suatu identitas dari produk lainnya. (Nurhayati, 2017). Penjumlahan dari VACA, VAHU, dan STVA disebut sebagai VAIC, yang menunjukkan total nilai tambah yang dimiliki perusahaan dengan pemanfaatan *intellectual capital* (Hermanus & Patricia, 2013).

Perkembangan ekonomi yang semakin kompleks, menuntut perusahaan untuk bisa memaksimalkan aset yang dimiliki untuk menghasilkan laba dan bisa memotivasi karyawannya untuk bisa meningkatkan produktivitasnya melalui aset tidak berwujud yang berupa sumber daya manusia dimana sumber daya manusia memiliki kemampuan yang disebut sebagai *intellectual capital*. Pengungkapan *intellectual capital* perlu diungkapkan oleh suatu perusahaan (Santoso, Djaelani, & Destryanti, 2017). Oleh karena itu banyak penelitian tentang pengungkapan *intellectual capital*. Penelitian ini telah dilakukan oleh (Hermanus & Patricia, 2013), (Jafar, Habbe, &

Mediaty, 2016), (Nurhayati, 2017), (Chen, Liu, & Kweh, 2014) yang menyatakan bahwa *intellectual capital* memiliki pengaruh terhadap produktivitas, sedangkan menurut (Marfuah & Ulfa, 2014) (Santoso, Djaelani, & Destryanti, 2017) menyatakan hasil yang berbeda yaitu hasil dari penelitian yang didapatkan hasil bahwa *intellectual capital* tidak berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan. Berdasarkan dari penelitian tersebut didapatkan hasil yang tidak konsisten antar peneliti satu dengan peneliti lainnya, sehingga penelitian pengaruh *intellectual capital* menjadi topik yang menarik untuk dilakukan penelitian kembali mengingat *Intellectual* sangat penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif dalam suatu perusahaan.

Intellectual capital bisa dikatakan baik apabila perusahaan mampu untuk mengembangkan kemampuan memberikan motivasi karyawannya agar bisa untuk melakukan inovasi dalam meningkatkan produktivitasnya dan memiliki kemampuan untuk mempertahankannya. (Marfuah & Ulfa, 2014). Berdasarkan pada pentingnya *Intellectual Capital* dalam penciptaan nilai tambah yang akan menjadikan keunggulan kompetitif untuk menghadapi persaingan pasar di era globalisasi dan berdasarkan dari penelitian terdahulu tentang pengaruh *intellectual capital* terhadap produktivitas masih terdapat ketidak konsistenan hasil, maka peneliti ingin melakukan pengembangan dan pengujian kembali mengenai Pengaruh *Intellectual Capital* Terhadap Produktivitas Pada Perusahaan

Perbankan Konvensional.

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Human Capital Theory

Human Capital secara bahasa terdiri atas dua kata dasar yaitu *Human* yang artinya manusia dan *Capital* yang artinya modal. *Capital* (kapital) dapat diartikan sebagai suatu faktor produksi yang dapat digunakan untuk menciptakan suatu produk atau jasa. Teknologi dalam *human capital* manusia juga dapat diartikan sebagai modal perusahaan yang memiliki tanggung jawab dalam segala aktifitas ekonomi seperti produksi, konsumsi, dan transaksi (Nurkholis, 2016).

Human Capital Theory ada berbagai cara untuk dijadikan sebagai suatu keunggulan, contohnya menciptakan suatu produk dengan desain yang unik, penggunaan teknologi modern, struktur organisasi, dan yang terpenting adalah sumber daya manusia. Pada hakekatnya pengembangan pada sumber daya manusia merupakan bentuk dari investasi. Kegiatan dalam pengembangan sumber daya manusia ditujukan tidak lain untuk memperbaiki dan meningkatkan kapasitas produktif manusia melalui upaya peningkatan kesehatan, pendidikan dan pelatihan kerja (Marfuah & Ulfa, 2014).

Intellectual Capital

Kepemilikan manajemen adalah proporsi pemegang saham dari pihak manajemen secara aktif ikut dalam pengambilan keputusan perusahaan (Diyah dan Eman dalam Diana dan Nurul, 2017). Dengan adanya kepemilikan manajemen

dalam sebuah perusahaan akan menimbulkan dugaan yang menarik bahwa nilai perusahaan meningkat sebagai akibat kepemilikan manajemen yang meningkat. Kepemilikan oleh manajemen dapat mengindikasikan adanya kesamaan kepentingan antara manajemen dengan pemegang saham. Semakin besar kepemilikan manajemen dalam perusahaan maka manajemen akan cenderung untuk berusaha meningkatkan kinerjanya untuk kepentingan pemegang saham dan untuk kepentingan sendiri. (Diana dan Nurul, 2017).

Value Added Intellectual Capital

Merupakan suatu metode yang dapat digunakan untuk menyajikan suatu informasi mengenai keefisienan penciptaan nilai dari aset berwujud maupun yang tidak berwujud yang dimiliki oleh suatu perusahaan, metode ini dikembangkan oleh Pulic pada tahun 1999. Model ini dimulai dengan kemampuan perusahaan untuk menciptakan value added (VA). Metode ini didesain untuk menyajikan informasi tentang value creation efficiency dari aset berwujud dan aset tidak berwujud yang dimiliki oleh perusahaan. Metode Value Added Intellectual Capital juga merupakan suatu instrument untuk mengukur seberapa dan bagaimana efisiensi intellectual capital dan Capital Employee (CE) dalam menciptakan nilai. Value Added adalah indikator paling objektif untuk menilai keberhasilan bisnis dan menunjukkan kemampuan perusahaan dalam penciptaan nilai. VA dihitung sebagai selisih antara output dan input. Output (OUT)

merepresentasikan revenue sedangkan input (IN) mencakup seluruh beban, kecuali beban karyawan (Pulic 1999 dalam Marfuah & Ulfa 2014).

Produktivitas

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Produktivitas adalah kemampuan menghasilkan sumber daya yang dapat digunakan untuk melakukan proses produksi. Dalam produktivitas dilakukan pemanfaatan sumber daya perusahaan secara optimal yang dapat digunakan untuk meningkatkan pendapatan perusahaan. Menurut Sawarjono & Kadir, 2003 dalam Santoso, Djaelani, & Destryanti (2017). Produktivitas perusahaan dapat dipertahankan atau bahkan meningkat ketika perusahaan mampu memotivasi karyawannya melalui budaya pengembangan perusahaan yang berasal dari hasil *intellectual capital* dan dikatakan sebagai nilai tambah (*value added*). Nilai tambah ini merupakan keunggulan kompetitif perusahaan untuk mampu bersaing di era globalisasi yang dihasilkan dari *intellectual capital*.

Dalam beberapa penelitian, rasio aktivitas yang digunakan dalam pengukuran produktivitas merupakan *Total Asset Turnover* (TATO) yaitu dengan membagi total pendapatan perusahaan dengan total aset. Produktivitas merupakan hal yang penting dalam pertumbuhan suatu ekonomi. Para ahli ekonom mengakui bahwa produktivitas dapat digunakan untuk mengukur kinerja dalam suatu perusahaan, karena produktivitas penting untuk meningkatkan profit yang lebih

tinggi (Jafar, Habbe, & Mediaty, 2016).

Hubungan Antar Variabel

Pengaruh *Value Added Capital Employee* Terhadap Produktivitas

Value Added Capital Employee (VACA) merupakan kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya berupa *capital asset* yang apabila dikelola dengan baik akan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. *Capital Asset* dalam perusahaan dapat berasal dari aset berwujud dan aset tidak berwujud. Aset berwujud dalam suatu perusahaan dalam berupa bangunan dan mesin dan aset yang tak berwujud dalam perusahaan adalah Hak Atas Kekayaan Intelektual (HAKI). *Value Added Capital Employee* merupakan suatu nilai tambah yang dihasilkan dari sumber daya manusia yang berupa motivasi, inovasi, pengalaman dan pengetahuan yang dapat digunakan untuk memberikan nilai tambah untuk mencapai keberhasilan suatu tujuan perusahaan dan menghasilkan nilai ekonomi.

Pemanfaatan pada sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sesuai dengan *human capital theory* yang menyatakan bahwa modal manusia adalah persediaan pengetahuan, kebiasaan, atribut sosial dan kepribadian, termasuk kreativitas, yang diwujudkan dalam kemampuan untuk melakukan pekerjaan sehingga menghasilkan nilai ekonomi, sehingga semakin tinggi *Value Added Capital Employee* yang dimiliki oleh suatu perusahaan maka akan semakin tinggi pula produktivitas pada

perusahaan. Penjelasan mengenai hubungan antara Value Added Capital Employee dengan produktivitas didukung oleh penelitian terdahulu yaitu Chen, Liu, & Kweh (2014), Nurhayati (2017), Marfuah & Ulfa (2014), Hermanus & Patricia (2013), Jafar, Habbe, & Mediaty (2016) yang menyatakan bahwa Value Added Capital Employee berpengaruh terhadap produktivitas.

H1 : *Value Added Human Capital* berpengaruh terhadap produktivitas

Pengaruh *Value Added Human Capital* Terhadap Produktivitas

Value Added Human Capital (VAHU) yang bertujuan untuk mengindikasikan kemampuan *humancapital* menciptakan nilai pada perusahaan (Kartika & Hatane, 2013). Kemampuan untuk menciptakan nilai perusahaan berasal dari inovasi dan kreativitas yang dimiliki oleh seseorang berdasarkan dari pengalaman sebelumnya. Kemampuan memotivasi diri sendiri berguna untuk meningkatkan kinerja personal yang dalam menciptakan suatu keunggulan kompetitif bagi perusahaan (Bontis, 2001 dalam Hermawan, 2013). *Value Added Human Capital* (VAHU) menunjukkan berapa banyak *value added* dapat dihasilkan dengan dana yang dikeluarkan untuk tenaga kerja. Hubungan antara *value added* dengan *human capital* mengindikasikan kemampuan *human capital* untuk menciptakan nilai di dalam perusahaan.

Human capital merupakan komponen terpenting dalam *intellectual capital* karena *human capital* merupakan pengetahuan yang

berguna dan keterampilan dalam suatu organisasi atau perusahaan. *Human Capital* sebagai komponen terpenting dalam *intellectual capital* sesuai dengan *human resource theory* yang dalam proses penciptaan suatu nilai dibutuhkan inovasi untuk meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan, sehingga *Value Aaded Human Capital* (VAHU) memiliki pengaruh terhadap produktivitas perusahaan. Penjelasan mengenai hubungan antara *Value Added Human Capital* dengan produktivitas didukung oleh penelitian terdahulu yaitu Chen, Liu, & Kweh (2014) dan Jafar, Habbe, & Mediaty (2016) yang menyatakan bahwa *Value Added Human Capital* berpengaruh terhadap produktivitas.

H2 : *Value Added Human Capital* berpengaruh terhadap produktivitas

Pengaruh *Structural Capital Value Added* Terhadap Produktivitas

Structural capital merupakan kemampuan suatu organisasi dalam memenuhi proses rutinitas perusahaan dan strukturnya mendukung karyawan dalam menghasilkan kinerja intelektual yang optimal serta kinerja bisnis secara keseluruhan. Seorang individu dapat memiliki tingkat intelektualitas yang tinggi, tetapi jika organisasi memiliki sistem dan prosedur yang buruk, maka *intellectual capital* tidak dapat mencapai kinerja secara optimal dan potensi yang tidak dimanfaatkan secara maksimal. Tersedianya modal struktural yang memadai dalam suatu perusahaan mampu mendukung peningkatan kinerja intelektual dengan mengaplikasikan kemampuan intelektual sumber daya pada modal

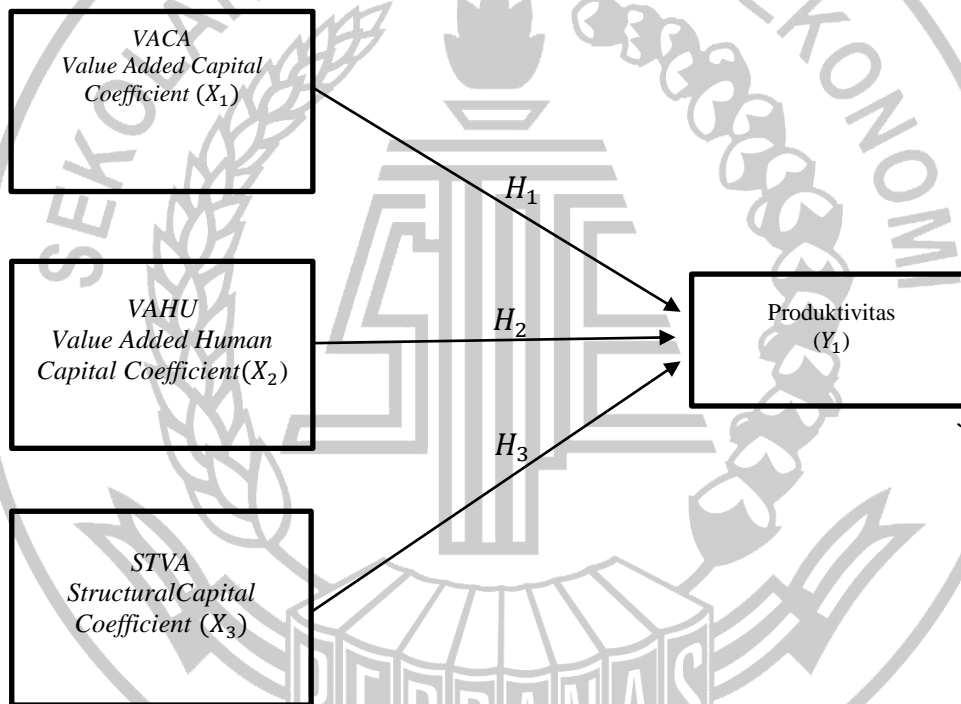
strukturan yang dimiliki oleh perusahaan.

Structural Capital Value Added (STVA) merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur besaran structural capital (SC) dalam suatu penciptaan nilai. Penciptaan nilai dengan Structural Capital Value Added dibutuhkan untuk menciptakan nilai bagi suatu perusahaan sehingga STVA berhubungan dengan produktivitas.

Penjelasan mengenai hubungan antara Value Added Human Capital dengan produktivitas didukung oleh penelitian terdahulu yaitu Chen, Liu, & Kweh (2014), Hermanus & Patricia (2013) dan Nurhayati (2017) yang menyatakan bahwa Structural Capital Value Added berpengaruh terhadap produktivitas.

H3 : *Structural Capital Value Added* berpengaruh terhadap produktivitas

Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Klasifikasi Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu perusahaan sektor perbankan konvensional dalam negeri 2012-2016 yang terdaftar di BEI mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Firer dan Williams (2013) yang menyatakan bahwa industri perbankan merupakan salah satu sektor yang *Intellectual Capital*-nya paling intensif (Marfuah & Ulfa, 2014). perusahaan sektor perbankan konvensional dalam negeri 2012-2016 yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Periode tahun tersebut dipilih oleh peneliti agar dapat menggambarkan kondisi perusahaan terbaru dan menghasilkan hasil yang signifikan. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah dengan *purposive sampling*, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria sampel yang telah ditentukan. Kriteria yang digunakan yaitu, perusahaan sektor perbankan konvensional yang telah terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dan terdaftar di Bank Indonesia dan memiliki informasi lengkap sesuai dengan kebutuhan penelitian dan telah menerbitkan laporan keuangan tahun periode 2013-2017.

Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian adalah data sekunder yang berasal dari laporan keuangan perusahaan sektor perbankan konvensional periode 2013-2017 yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Data tersebut bisa di dapatkan melalui website www.idx.co.id. Metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan dokumentasi,

dimana metode ini mengambil data laporan keuangan lengkap yang sudah disajikan oleh perusahaan sektor perbankan.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian saat ini meliputi variable dependen yaitu Produktivitas dan variable independen yang terdiri dari *Value Added Capital Employee*, *Value Added Human Capital*, *Structural Capital Value Added*.

Definisi Operasional Variabel Produktivitas

Variabel dependen merupakan variabel yang dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Didalam penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah produktivitas. Produktivitas merupakan salah satu komponen dalam kinerja perusahaan, dimana dalam meningkatkan efektivitas organisasi atau perusahaan yaitu dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki perusahaan.

Pengukuran produktivitas pada penelitian ini yaitu menggunakan *Asset Turn Over*. *Total Asset Turn Over* (TATO) merupakan rasio antara total pendapatan terhadap nilai buku dari total aset perusahaan (Gitman, 2009 dalam Ivan dkk, 2013). TATO dihitung dengan cara membagi total pendapatan dengan total aset.

$$\text{TATO} = \text{Total Pendapatan} / \text{Total Aset}$$

Intellectual Capital

Variabel independen merupakan variable yang menjelaskan atau mempengaruhi variable lain.

Variabel independen yang digunakan didalam penelitian adalah intellectual capital (VAICTM) yang terdiri dari tiga komponen utama yaitu Structural Capital Value Added (STVA), Value Added Human Capital (VAHU), Value Added Capital Employed (VACA).

Metode VAICTM, dikembangkan oleh Pulic (1998) yang menyajikan informasi mengenai valuecreationefficiency dari aset berwujud (tangible asset) dan aset tidak berwujud (intangible asset). Pengukuran tahap pertama dalam perhitungan VAICTM menggunakan pulic model adalah sebagai berikut :

1. Value Added (VA)

Nilai tambah yang dihasilkan dari selisih antara pendapatan bunga kredit (*Out*) dengan beban operasional (*In*)

$$VA = OUT - IN$$

2. Value Added Capital Employee (VACA)

VACA adalah indicator untuk Value Added (VA) yang diciptakan oleh satu unit dari physicalcapital. Rasio ini menunjukkan kontribusi yang dibuat oleh setiap unit dari Capital Employee (CA) terhadap valueadded ornagisasi. Maka rumus VACA diperoleh sebagai berikut :

$$VACA = VA / CA$$

3. Value Added HumanCapital (VAHU)

VAHU menunjukkan banyaknya VA yang dapat dihasilkan dengan dan yang dikeluarkan untuk tenaga kerja. Rasio ini menunjukkan kontribusi yang dibuat oleh setiap rupiah yang diinvestasikan dalam HC terhadap

VA organisasi. VAHC dapat dihitung sebagai berikut :

$$VAHU = VA / HC$$

4. Structural Capital Value Added (STVA)

Rasio ini mengukur jumlah SC (Structural Capital) yang dibutuhkan untuk mendapatkan hasil 1 Rupiah dari VA dan merupakan indikasibagaimana keberhasilan SC (Structural Capital) dalam penciptaan nilai. STVA dapat dihitung sebagai berikut :

$$STVA = SC / VA$$

ALAT ANALISIS

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi sederhana yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan satu variabel bebas dengan variabel terkait. Analisis regresi linear sederhana adalah sebuah metode pendekatan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Pada setiap regresi, variabel independen menerangkan mengenai variabel dependennya. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2014)Model analisis regresi sederhana yang digunakan peneliti yaitu dengan menggunakan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1VAHU_1 + \beta_2STVA_2 + \beta_3VACA_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Produktivitas
- α = Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien Regresi
 VAHU = Nilai tambah yang dihasilkan dari *human capital*
 STVA = Nilai tambah yang dihasilkan dari *structural capital*
 VACA = Nilai tambah yang dihasilkan dari *capital employee*
 e = *Error*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Deskriptif

Analisis deskriptif atau analisis deduktif merupakan statistik yang menggambarkan fenomena atau karakteristik dari data (Jogiyanto,

2015). Variabel dependen dalam penelitian ini menggunakan produktivitas yang diukur menggunakan *Total Asset Turnover* (TATO) dan variabel independen yang diindikasikan memiliki pengaruh terhadap produktivitas adalah *ValueAdded Capital Coefficient* (VACA), *Value Added Human Capital Coefficient* (VAHU) dan *Structural Capital Coefficient* (STVA) untuk mengetahui kinerja *intellectual capital*. Berikut adalah hasil output uji deskriptif dari variabel TATO, VACA, VAHU, STVA.

Tabel 1
Hasil Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TATO	119	-.0043	.0321	.012039	.0080949
VACA	119	0.512	.3282	.190594	.0629298
VAHU	119	.9104	2.7551	1.661561	.4542125
STVA	119	-.0985	.6370	.349899	.1848902
Valid N (listwise)	119				

Pada tabel 1 menunjukkan hasil output uji deskriptif dari TATO. Perusahaan perbankan yang memiliki TATO terendah adalah -0,43% nilai ini dikarenakan masih terdapat perbankan yang mengalami kerugian. Nilai minimum yang dimiliki variabel TATO yaitu sebesar -0,43% yang juga mengindikasikan perubahan produktivitas PT. Bank Yudha Bhakti Tbk pada tahun 2013 masih rendah diantara perbankan lainnya, atau dapat dikatakan bahwa masih terdapat banyak perbankan yang belum memaksimalkan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk meningkatkan

output yang dimiliki. Perbankan yang memiliki *Total Aset Turn Over* (TATO) tertinggi adalah PT. Bank Central Asia Tbk pada tahun 2017 yang mengindikasikan PT. Bank Central Asia Tbk pada tahun 2017 memiliki penambahan pendapatan paling tinggi dibandingkan dengan bank lainnya.

Berdasarkan tabel 1 didapatkan hasil uji statistik deskriptif dari variabel VACA bahwa terdapat 119 sampel dari perusahaan perbankan konvensional dari tahun 2013-2017 yang menyatakan bahwa nilai minimum variabel VACA yaitu sebesar 0,0512 atau sebesar 5,12% yang dimiliki oleh PT. Bank Ina

Perdana Tbk pada tahun 2017 menunjukkan pendapatan bunga pada PT. Bank Ina Perdana Tbk lebih kecil dari beban operasional yang dikeluarkan sehingga nilai tambah dari *capital employee* pada PT. Bank Ina Perdana Tbk paling rendah. Nilai maksimum variabel VACA yaitu sebesar 0,3282 atau sebesar 32,8% yang dimiliki oleh PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk pada tahun 2017 yang menunjukkan bahwa pendapatan bunga lebih besar dari pada beban operasionalnya sehingga nilai tambah dari *capital employee* pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk paling tinggi.

Berdasarkan tabel 1 didapatkan hasil uji statistik deskriptif dari variabel VAHU bahwa terdapat 119 sampel perusahaan perbankan konvensional dari tahun 2013-2017 yang menyatakan bahwa nilai minimum variabel VAHU yaitu sebesar 0,9104 yang dimiliki oleh PT. Bank Agris Tbk pada tahun 2017 yang menunjukkan bahwa nilai tambah dari modal manusia masih rendah dikarenakan beban karyawan lebih besar dari nilai tambah yang dihasilkan dari selisih antara pendapatan bunga dan beban operasional perbankan. Nilai maksimum variabel VAHU yaitu sebesar 2,7551 yang dimiliki oleh PT. Bank PAN Indonesia Tbk pada tahun 2016 yang menunjukkan bahwa nilai tambah dari modal manusia pada tahun 2016 paling tinggi dikarenakan pendapatan bunga meningkat dan lebih besar dari beban karyawan sehingga memiliki nilai

VAHU lebih tinggi dari perbankan yang lain.

Berdasarkan tabel 1 didapatkan hasil uji statistik deskriptif dari variabel *Structural Capital Value Added* (STVA) menyatakan bahwa nilai minimum variabel STVA yaitu sebesar -0,0985 yang dimiliki oleh PT. Bank Agris Tbk pada tahun 2017 yang menunjukkan bahwa terjadi kerugian pada PT. Bank Agris Tbk sehingga nilai minimum yang didapatkan yaitu sebesar -0,0985. Nilai maksimum variabel STVA yaitu sebesar 0,6370 yang dimiliki oleh PT. Bank PAN Internasional Tbk pada tahun 2016 yang menunjukkan bahwa modal struktur yang dimiliki oleh perusahaan lebih besar dari pada *value added* sehingga memiliki nilai STVA lebih tinggi dari perusahaan yang lain. Sampel yang memiliki *Structural Capital Value Added* di atas nilai rata-rata yaitu sebanyak 66 sampel sedangkan jumlah sampel yang memiliki nilai *Value Added Human Capital* dibawah nilai rata-rata dalam penelitian ini lebih besar 53 sehingga dapat dilihat bahwa masih banyak perusahaan yang memiliki nilai tambah dari modal struktural tinggi. Rata-rata nilai *Value Added Human Capital* untuk periode 2013-2017.

Hasil Uji Model Regresi

Model	Unstandardized Coefficients	<i>t</i>	Sig.
	B		
1 (Constant)	.013	-3.041	.003
VACA	.034	3.130	.002
VAHU	.014	3.035	.003
STVA	-.015	-1.309	.193

Pengaruh *Value Added Capital Employee (VACA)* terhadap Produktivitas

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel VACA berpengaruh terhadap nilai produktivitas pada perbankan konvensional yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2013-2017, sehingga VACA berpengaruh terhadap produktivitas perbankan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan jumlah frekuensi produktivitas dalam perbankan mengalami peningkatan yang signifikan pada tahun 2016 yang merupakan nilai rata-rata pertahun tertinggi selama tahun 2013-2017.

Pengaruh *Value Added Human Capital (VAHU)* terhadap Produktivitas

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel VAHU berpengaruh terhadap nilai produktivitas pada perbankan konvensional yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2013-2017, sehingga VAHU berpengaruh pada produktivitas perbankan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan produktivitas dalam perbankan mengalami peningkatan yang signifikan pada tahun 2016 yang merupakan nilai rata-rata pertahun tertinggi selama tahun 2013-2017.

Pengaruh *Structural Capital Value Added (STVA)* terhadap Produktivitas

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel *Structural Capital Value Added (STVA)* tidak berpengaruh terhadap nilai produktivitas pada perbankan konvensional yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2013-2017, sehingga STVA tidak berpengaruh terhadap produktivitas perbankan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan jumlah frekuensi produktivitas dalam perbankan mengalami penurunan pada tahun 2015 yang merupakan nilai rata-rata pertahun terendah selama tahun 2013-2017.

PENUTUP Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris apakah VACA, VAHU, dan STVA sebagai komponen dari *Intellectual Capital* berpengaruh terhadap produktivitas. Data sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu sebanyak 119 sampel yang berasal dari 38 populasi perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2013-2017. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, berikut adalah kesimpulan yang dapat diperoleh :

(1) Penelitian ini menunjukkan bahwa VACA dan VAHU berpengaruh terhadap produktivitas. Oleh karena itu, pengelolaan VACA dan VAHU secara efektif mampu meningkatkan produktivitas perusahaan, sehingga perusahaan memiliki performa yang baik. (2) Penelitian ini menunjukkan bahwa STVA tidak berpengaruh terhadap produktivitas. Sehingga dalam penelitian ini STVA bukan indikator dalam pengukuran produktivitas yang efektif.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian yang diperoleh selama penelitian adalah pada penelitian ini hanya menggunakan perusahaan perbankan konvensional yang terdaftar di BEI yang melaporkan keuangannya pada periode 2013-2017, karena data digunakan dalam penelitian ini hanya bersumber pada BEI. Dimana terdapat perbankan yang tidak melakukan mempublikasikan laporan keuangannya secara lengkap sehingga diperoleh 38 perusahaan dari 42 perusahaan yang terdaftar. Terdapat 4 perusahaan yang tereliminasi karena tidak mempublikasikan laporan keuangannya secara lengkap pada periode 2013 - 2017, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya berjumlah 190 data dimana data tersebut tidak berdistribusi dengan normal sehingga harus dilakukan penghapusan data *outlier*. Penghapusan data tersebut menyebabkan hilangnya sampel sebanyak 71 atau 37,3% data sampel terbuang.

Saran

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah menggunakan pengambilan data sektor perusahaan perbankan yang lebih luas lagi dapat diakses pada web perbankan masing-masing maupun berasal dari situs OJK, sehingga sampel yang di uji memiliki jumlah yang lebih banyak dari jumlah sampel yang diteliti oleh peneliti dan diharapkan dapat memberikan hasil uji normalitas yang sesuai dengan ketentuan dan tidak mengeliminasi data lebih dari 10%.

DAFTAR PUSTAKA

- Bontis, K. &. (2013). Intellectual Capital and Business Performance in Malaysian Industries. *Journal of Intellectual Capital*, 85-100.
- Chen, f. C., Liu, Z., & Kweh, Q. L. (2014). Intellectual capital and productivity of Malaysian general insurers . *Economic Modelling*, 36, 413-420.
- Faradina, I., & Gayatri. (2016). Pengaruh Intellectual capital dan Intellectual capital Disclosure Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *E Jurnal Akuntansi*, 15, 1623-1653, .
- Faradina, I., & Gayatri. (2016). Pengaruh Intellectual Capital dan Intellectual Capital Disclosure Terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Ekonomi* , 15, 2.
- Faza, M. F., & Hidayah, E. (2014, Juni). Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Profitabilitas, Produktivitas, Dan Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Perbankan Yang

- Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 186-199.
- Ghozali, I. (2013). *Teori Akuntansi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gustari, H. I. (2016, November). *Riau Pos*. Diambil kembali dari riaupos.co: <http://riaupos.co/4854-opini-intellectual-capital-solusi-atasi-perlambatan-ekonomi-global.html#.W824uhMzZPP>
- Halim, A., & Faisal, H. B. (2016, September). Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Profitabilitas Dan Dampaknya Terhadap Harga Saham Perusahaan Sektor Keuangan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 124 - 141.
- Hartono, J. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis* (6 ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Hermanus, I. G., & Patricia, L. (2013, Desember). Pengaruh Intellectual Capital terhadap Profitabilitas, Produktivitas, dan Penilaian Pasar Perusahaan Sektor Perbankan. *Jurnal GEMA AKTUALITA*, 2, 29-40.
- Hermawan, S. (2013). Makna Intellectual Capital Prespektif The Role Theory. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 17 (2), 256-275.
- Ihyamul Ulum, I. d. (2009). Intellectual Capital dan kinerja keuangan perusahaan; Suatu Analisis Dengan Pendekatan Partial Least Square. *Simposium Nasional Akuntansi XI*, 121-146.
- Jafar, T. F., Habbe, A. H., & Mediaty. (2016). Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Produktivitas dengan Employee Stock Option Plan sebagai Variabel Moderasi. *Simposium Nasional Akuntansi XIX*, 1-25.
- Jogiyanto, H. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman* (6 ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Kartika, M., & Hatane, S. E. (2013). Pengaruh Intellectual Capital pada Profitabilitas Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2007-2011. *Business Accounting Review*, 14-25.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi* (4 ed.). Jakarta: Erlangga.
- Marfuah, & Ulfa, M. (2014, Desember). *EKBISI, Vol. IX, No. 1, Desember 2014, hal. 1 - 14*, IX, 1-14.
- Novelia, S. (2016, December 24). *Employee Hand Books911*. Diambil kembali dari Blog Panduan untuk Karyawan dan HRD: <http://www.employeehandbooks911.com/mengukur-produktivitas-kerja-seorang-karyawan-di-bank/>
- Nurhayati, S. (2017). Analisa Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Pasar Dan Kinerja Keuangan Pada

- Perusahaan LQ45 Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode Tahun 2010-2013 . *JURNAL ASET (AKUNTANSI RISET)*, 133-172.
- Nurkholis, A. (2016). Teori Pembangunan Sumberdaya Manusia: Human Capital Theory, Human Investment Theory, Human Development Theory, Sustainable Development Theory, People Centered Development Theory. *Journal Pembangunan SDM*, 56-71.
- Pearce, J. A., & Robinson, R. (2013). *Manajemen Strategis: Formulasi, Implementasi, dan Pengendalian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Peters, M. (2018, Oktober 2). *Encyclopedia of Educational Philosophy and Theory*. Diambil kembali dari Springer: https://www.springer.com/gp/book/9789812875877?wt_mc=ThirdParty.SpringerLink.3.EPR653>About_eBook
- Riadi, M. (2017, September 20). *KajianPustaka.com*. Diambil kembali dari KajianPustaka.com: <https://www.kajianpustaka.com/2017/09/intellectual-capital.html>
- Santoso, S. i., Djaelani, Y., & Destryanti. (2017, Desember). Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Pertumbuhan, Nilai Pasar, Produktivitas dan Profitabilitas. *Akuntansi Peradaban*, 85.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Suhermin, A. (2014). The Effect of intellectual capital on stock price and company value in manufacturing companies listed in Indonesia stock exchange 2008-2012 with size and leverage as moderating variables. *The Indonesian Accounting Review*, 157-168.
- Suhermin, A. (2014). The Effect of Intellectual Capital on Stock Price and Company Value in Manufacturing Companies Listed in Indonesia Stock Exchange 2008-2012 with size and leverage as moderating variables. *The Indonesian Accounting Review*, 157-168.
- Sukoco, I., & Prameswari, D. (2017). Human Capital Approach To Increasing Productivity Of Human Resources Management. *Jurnal AdBispreneur*, 93-104.
- Ulum, I. (2013). *Intellectual Capital : Konsep dan Kajian Empiris*. Malang: Graha Ilmu.
- Williams, F. a. (2013). Intellectual Capital and Traditional Measures of Corporate Performances. *Journal of Intellectual Capital*, 348-360.
- Zakky. (2018, April 09). *Zonareferensi*. Diambil kembali dari Zonareferensi.com: <https://www.zonareferensi.com/daftar-nama-bank-di-indonesia/>
www.idx.co.id