

**PENGARUH INTELLECTUAL CAPITAL DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KERJA  
KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI TASPEN  
KANTOR CABANG PEMBANTU (KCP)  
GORONTALO**

**Oleh**

**MOH. TAUFIK RAUF**  
**NIM: E2119052**

**SKRIPSI**



**PROGRAM SARJANA  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
GORONTALO  
2023**

## **HALAMAN PENGESAHAN**

# **PENGARUH INTELLECTUAL CAPITAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI TASPEN (KCP) GORONTALO**

**Oleh**

**MOH.TAUFIK RAUF**  
- NIM: E2119052

## **SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana  
Dan Telah memenuhi syarat untuk diseminarkan  
Pada Tanggal ..... 2023

Pembimbing I

DR. Rahmisvari,ST,SE,MM  
NIDN. 0929117202

Pembimbing II

Zulkarnain Ilyas Idris, SE., M.Si  
NIDN. 0926078701

**HALAMAN PERSETUJUAN**  
**PENGARUH INTELLECTUAL CAPITAL DAN KEPUASAAN KERJA**  
**TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.**  
**BANKMANDIRI TASPEN KCP GORONTALO**

**OLEH :**  
MOH. TAUFIK RAUF

**NIM :**  
E2119052

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)

Universitas Ichsan Gorontalo

1. Syamsul, SE., M.SI : .....  
(Ketua Penguji)
2. Sri Meike Jusup, SE., MM : .....  
(Anggota Penguji)
3. Wiwin L Husin, SE., M.SI : .....  
(Anggota Penguji)
4. Dr. Rahmisyari, SE,MM : .....  
(Pembimbing I)
5. Zulkarnain Ilyas Idris, SE., M.SI : .....  
(Pembimbing II)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Musafir, SE., M.Si  
NIDN: 0928116901

Ketua Program Studi Manajemen



Syamsul, SE., M.Si  
NIDN: 0921108502

## **PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun di Universitas lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan juga rumusan dan penelitian saya sendiri, tidak dibuat oleh orang lain kecuali bantuan doa serta motivasi keluarga dan juga arahan dari pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan juga dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan jika terjadi dikemudian hari terdapat kekeliruan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan aturan dan norma yang berlaku di Universitas Ichsan Gorontalo.

Gorontalo, 2023

Yang membuat pernyataan



**Moh. Taufik Rauf**  
**E2119052**

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan kehadir Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat, taufik dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh *Intellectual Capital* dan *Kepuasan kerja* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Pembantu Gorontalo” Usulan penelitian ini disusun sebagai penelitian guna menyusun skripsi sebagai syarat untuk memperoleh Sarjana pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mengalami berbagai kesulitan dan hambatan, namun berkat Rahmat dan Petunjuk dari Allah SWT serta dukungan dan sumbangsih pemikiran dari segenap pihak, terutama bimbingan dari dosen pembimbing serta dorongan dari kedua orang tua yang penulis rasakan ini atas jasa-jasa yang diberikan secara tulus ikhlas, dalam usaha ini mencari kesempurnaan dan manfaat dari usulan penelitian ini, maka semua kesulitan dan hambatan tersebut dapat teratasi.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada kepada Muh. Ichsan Gafffar,M.Si, selaku ketua yayasan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr.Abdul Gaffar La Tjokke,M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr.H. Musafir,SE,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Samsul,SE,MM

Selaku Ketua Program Studi manajemen, Ibu Dr Rahmisyari,ST,SE,MM selaku pembimbing 1, Bapak Zulkarnain Ilyas Idris, SE,M.Si, selaku pembimbing II, dan seluruh staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.

Ucapan terima kasih yang tak terhingga penulis ucapkan kepada kedua orang tua penulis serta seluruh keluarga yang tak henti – hentinya berdoa sehingga penulis dapat menyelesaikan Studi di Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Terima kasih buat rekan-rekan mahasiswa jurusan Manajemen yang tidak dapat disebut namanya satu persatu yang telah banyak memberikan bantuan dan motivasi dalam proses penyusunan usulan penelitian ini.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Aamin YRA.

Gorontalo.....  
2023

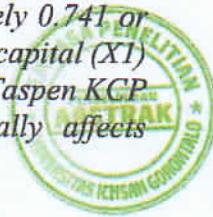
Penulis

## ***ABSTRACT***

### ***MOH TAUFIK RAUF. E2119052. THE EFFECT OF INTELLECTUAL CAPITAL AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PT. BANK MANDIRI TASPEN KCP GORONTALO***

*This study aims to find to what extent the effect of intellectual capital ( $X_1$ ) and job satisfaction ( $X_2$ ) on work productivity ( $Y$ ) at PT. Bank Mandiri Taspen KCP Gorontalo. The sampling technique used in this study is Simple Random Sampling. The primary data collection is through a list of statements tested for their validity and reliability. The data analysis used is the path analysis technique. The results of hypothesis testing show that intellectual capital ( $X_1$ ) and job satisfaction ( $X_2$ ) simultaneously affect employee work productivity at PT. Bank Mandiri Taspen KCP Gorontalo, namely 0.741 or 74.1%. The results of hypothesis testing indicate that intellectual capital ( $X_1$ ) partially affects employee work productivity ( $Y$ ) at Bank Mandiri Taspen KCP Gorontalo, namely 0.376, while job satisfaction ( $X_2$ ) partially affects employee work productivity ( $Y$ ), namely 0.332.*

*Keywords:* intellectual capital, job satisfaction, work productivity



## ABSTRAK

### MOH TAUFIK RAUF. E2119052. PENGARUH INTELLECTUAL CAPITAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI TASPEN (KCP) GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Intellectual Capital* (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) Pada Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Pembantu (KCP) Gorontalo. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sampel acak sederhana, sedangkan pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui tes validity dan reliability test. Sedangkan teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian hipotesis menunjukan bahwa secara simultan Intellectual Capital (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Pada Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Pembantu Gorontalo yaitu sebesar 0.741 atau 74,1%. Hasil pengujian hipotesis secara parsial *intellectual capital* (X1) berpengaruh terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) Pada Bank Mandiri Taspen Cabang Pembantu Gorontalo. (Y) yakni sebesar 0.376, sedangkan kepuasan kerja (X2) secara prsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) yakni sebesar 0.332

Kata kunci: *intellectual capital*, kepuasan kerja, produktivitas kerja



## DAFTAR ISI

	Hal
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAC.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	8
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	8
1.3.1 Maksud Penelitian .....	8
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	8
1.4. Manfaat Penelitian .....	9
1.4.1. Manfaat Teortis .....	9
1.4.2. Manfaat Praktis .....	9
1.4.3. Manfaat Bagi Peneliti.....	9
 <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b>	
2.1. Kajian Pustaka.....	10
2.1.1. Pengertian <i>Intellectual Capital</i> .....	10
2.1.2. Komponen – Komponen Intellectual Capita;.....	11

2.1.3. Jenis – Jenis Intellectual capital .....	14
2.1.4. Kepuasan Kerja.....	14
2.1.5. Respon Terhadap Kepuasan Kerja .....	15
2.1.6. Dampak Kepuasan Kerja dan Ketidakpuasan Kerja.....	16
2.1.7. Indikator Kepuasan Kerja.....	17
2.1.8. Aspek – Aspek Keppuasan Kerja .....	19
2.1.9. Produktifitas Kerja.....	23
2.1.10. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktifitas .....	23
2.1.11. Indikator Produktifitas Kerja.....	24
2.1.12. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja .	25
2.2. Kerangka Pemikiran.....	25
2.3. Hipotesis .....	26

### **BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

3.1. Objek Penelitian .....	28
3.2. Metode Penelitian .....	28
3.2.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	29
3.2.2. Populasi dan Sampel.....	31
3.2.3. Jenis dan Sumber Data .....	32
3.2.4. Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.2.5 Prosedur Penelitian .....	34
3.2.6. Metode Analisis.....	37
3.2.7. Pengujian Hipotesis .....	44

### **BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian .....	46
4.1.1. Sejarah Lokasi Penelitian.....	46
4.1.2 Vis Misi.....	46
4.1.3 Analisis Karakteristik Responden .....	48
4.1.4 Analisis variable Penelitian.....	49
4.1.5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	54

4.2 Analisis Data Statistik .....	55
4.3 Pengujian Hipotesis.....	58
4.3.1 Intellectual Capital dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja.....	58
4.1.2 Intellectual capital Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja .....	58
4.1.3 Kepuasan Kerja Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja .....	58
4.4. Pembahasan.....	58
4.4.1. Intellectual Capital dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Secara Simultas Terhadap Produktivitas Kerja.....	59
4.4.2 Intellectual Capital Cecara Parsial Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja .....	60
4.4.3. Intellectual Capital Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja .....	62
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan .....	65
5.2. Saran.....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>67</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	<b>Hal</b>
Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	30
Tabel 3.2. Daftar Pilihan Jawaban Quesioner .....	31
Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel 4.2. Distribusi Responden Menurut Usia .....	48
Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	49
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	49
Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor .....	50
Tabel 4.6. Tanggapan Responden Tentang Variabel <i>Intellectual Capital</i> .	52
Tabel 4.7. Tanggapan Responden Tentang Variabel Kepuasan Kerja.....	53
Tabel 4.8. Tanggapan Responden Tentang Variabel Produktivitas Kerja .	53
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel <i>Intellectual Capital</i> .....	54
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja	55
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja	55
Tabel 4.11. Kefisien Jalur, Pengaruh Langsung,Pengaruh Total Variabel X1 dan Pengaruh Variabel X2 Terhadap Y .....	58

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	27
Gambar 3.1. Hasil Struktur Analisis Path.....	32
Gambar 4.1. Hubungan Antara X1 dan X2 terhadap Y .....	57

## **DAFTAR LAMPIRAN**

<b>LAMPIRAN</b>	<b>Hal</b>
1. Kuesioner .....	1
2. Data Ordinal .....	6
3. Hasil Olahan Data .....	12
4. Jadwal Penelitian.....	16
5. Struktur Organisasi.....	17
6. Surat Keterangan dari lokasi penelitian .....	18

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Dalam dunia saat ini kompetisi dalam dunia bisnis kian meningkat seiring berjalannya waktu. Bekerja merupakan suatu kebutuhan dari seseorang dalam membawa diri pada sebuah kondisi yang memberikan kepuasan dari pada sebelumnya. Seseorang juga harus terus mengembangkan keterampilan, kemampuan, dan produktivitas mereka di tempat kerja untuk mengukur kinerja di tempat kerja, serta kemampuan untuk bersaing dengan orang lain untuk mendapatkan lebih banyak pekerjaan. Untuk memanfaatkannya, korporasi mensyaratkan agar sumber daya yang ada di dalamnya mampu menopang eksistensi perusahaan.

Besarnya produktivitas personel suatu perusahaan atau organisasi merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi tingkat keberhasilannya. Kualitas dan jumlah pekerjaan yang dihasilkan karyawan selama melakukan pekerjaannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya menentukan produktivitas kerja seorang karyawan. Dalam jangka panjang, modal intelektual akan berdampak pada kinerja organisasi, menurut Helmiantin (2015: 52), karena dapat digunakan oleh organisasi untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan dan sebagai alat untuk mengevaluasi produktivitas karyawan untuk menghasilkan pekerja yang akan mampu memenuhi kebutuhan organisasi di masa depan.

Produktivitas di tempat kerja adalah cara yang baik untuk mengukur kualitas karyawan. Menurut Gaol (2014:273), produktivitas kerja karyawan adalah kebiasaan nyata yang ditunjukkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang baik yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan fungsinya di lembaga atau perusahaan. Setiap perusahaan selalu menuntut tingkat produktivitas kerja yang tinggi dari karyawannya karena para pekerja akan menjadi yang paling berharga bagi perusahaan. Selain itu, organisasi dapat meningkatkan produktivitas dengan memiliki pekerja yang sangat produktif dalam pekerjaan mereka.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang harus memiliki pengetahuan dan kemampuan karena merupakan komponen berharga dari

*Intellectual Capital* (modal intelektual) suatu perusahaan, yang sangat menentukan keberhasilan. Istilah *Intellectual Capital* memiliki arti lebih dari sekedar kecerdasan (*intellect*) yang dimiliki oleh perusahaan, dimana *Intellectual Capital* merupakan sebuah proses ideologis untuk mencapai tujuan perusahaan (Bontis dalam Ivan Giovanni Hermanus dan Evelyn, 2013: 29). *Intellectual Capital* (modal intelektual) adalah proses penciptaan nilai melalui pengetahuan dan informasi yang diaplikasikan pada pekerjaan Williams dalam (Damar Asih Dwi Rachmawati, 2012: 36). Sifat dari *Intellectual Capital* tidak sama dengan aset yang dikenal pada umumnya karena sifat dari *Intellectual Capital* adalah tidak berwujud (Marr dan Schiuma dalam Cecilya Gunawan dan Yuliawati Tan, 2013: 3).

Ketika seorang karyawan senang dengan pekerjaan yang mereka lakukan, mereka akan dapat bekerja lebih efektif, dan prestasi mereka akan meningkat. Salah satu topik yang paling signifikan dan dipelajari secara ekstensif di sektor organisasi adalah sifat tujuan kerja. Hal ini terjadi karena kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas dan efisiensi perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas mungkin mengakibatkan pengaruh negative misalnya absensi dan kemangkiran yang tinggi.

Seorang pekerja tidak diragukan lagi akan melakukan segala upaya untuk menyelesaikan semua tugas mereka jika mereka merasa berhasil atau puas dalam pekerjaan mereka. Agar hal tersebut dapat terjadi, begitu karyawan menerimanya, maka produktivitas dan hasil kerja karyawan akan tumbuh secara optimal, berujung

pada kinerja dan menjadi primadona bagi bisnis (Asepta & Maruno, 2017). Manfaat nyata diperoleh di masa depan secara langsung bagi perusahaan ketika karyawan memiliki kepuasan kerja apabila pekerjaan akan lebih cepat selesai, kerusakan atau kelalaian dalam pekerjaan dapat diminimalkan, ketidakhadiran dapat dikurangi, pergerakan dapat dikurangi, biaya per unit dapat dibatasi, dan produktivitas kerja dapat ditingkatkan (Hasibuan, 2010).

Menurut Dwi Fitria Azzahra. (2016). secara umum *intellectual capital* selalu dikaitkan dengan keterampilan dan keahlian seseorang dalam sebuah organisasi. Menurut Divianto (2010:82), *intelektual kapital* dalam organisasi memiliki potensi penuh untuk membangun orientasi pasar bagi konsumennya. Jika kompetensi pegawai di dalam suatu organisasi semakin baik, mereka akan memahami kebutuhan konsumen dan mengembangkan *customer capital* untuk menahan loyalitas konsumen. Di samping itu *human capital* juga merupakan sumber inovasi dan pembaharuan bagi perusahaan. Sumber informasi, kemampuan, dan keterampilan yang paling berharga bagi perusahaan atau organisasi adalah modal manusianya. Jika bisnis dapat memanfaatkan keahlian karyawan, modal manusia akan meningkat. Penelitian terhadap produktivitas kerja karyawan telah dilakukan oleh Prasetya, *et al.* (2016) dan Helmiatin (2015). Prasetya, *et al.* (2016) menemukan bahwa *human capital*, *information capital*, dan *organizational capital* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sementara hasil penelitian

Menurut Wexly dan Yuki dalam Shobarudin (2005:16), kepuasan kerja mengacu pada bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Pekerjaan yang berpengaruh mempengaruhi sejumlah aspek pekerjaan, seperti upah atau gaji, lingkungan kerja, pengawasan, rekan kerja, perlengkapan kerja, keamanan kerja, dan peluang kemajuan.

Menurut Handoko (2011), kepuasan kerja mengacu pada keadaan emosional dimana seorang pekerja memandang pekerjaannya, apakah itu positif atau negatif. Pekerjaan menggambarkan perasaan seseorang mengenai pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan mengenai pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Kepuasan kerja harus terus didorong oleh manajemen karena berdampak pada kinerja, ketidakhadiran, pergantian tenaga kerja, moral, keluhan, dan masalah sumber daya manusia penting lainnya.

Banyak isu yang diangkat oleh para ahli dan diduga sebagai penentu potensial kebahagiaan kerja. Menurut Azeem (2010: 295-299), ada lima faktor yang mempengaruhi kebahagiaan kerja, antara lain sebagai berikut: 1) pekerjaan itu sendiri; 2) gaji; 3) pengawasan; 4) prospek kemajuan; dan 5) hubungan dengan rekan kerja. Sependapat dengan sudut pandang tersebut di atas, Munandar (2004:95) menyatakan bahwa intrinsik pekerjaan, gaji, pengawasan, rekan kerja, dan lingkungan kerja semuanya berkontribusi terhadap kepuasan kerja secara keseluruhan. Selain pandangan tersebut di atas, Mangkunegara (2004:117) menggambarkan faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja adalah perasaan yang berhubungan dengan

pekerjaan, seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan untuk pengembangan karir, hubungan karyawan dengan orang lain, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan kualitas pekerjaan, pengawasan, sedangkan aspek yang khusus antara lain usia, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan.

Bedsarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan bagian *Human Resours Manajemen* terkait dengan produktivitas penulis menemukan fenomena yang terjadi pada PT Bank Mandiri Taspen Cabang Gorontalo Permasalahan dapat dilihat data dari lima tahun berikut ini :

Tabel 1 : Rekapitulasi Penilaian PT. Mandiri Taspen Cabang Gorontalo Tahun 2017-2021

<b>Tahun</b>	<b>Nilai</b>	<b>Angka</b>
2017	96,11	Baik
2018	96,76	Baik
2019	96,19	Baik
2020	88,93	Baik <sup>-</sup>
2021	98,79	Baik
Sumber	data sekunder, 2022	

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut diatas menunjukan bahwa PT.Taspen (Persero) KCU diperingkat pertama dan memperoleh nilai tertinggi pada tahun 2017 dengan nilai 86,11 dengan kategori B (Baik). Tahun 2018 memperoleh nilai 84,76 dengan kategori B (Baik). Tahun 2019 dengan memperoleh nilai 84,71 dengan kategori B<sup>-</sup> (Baik<sup>-</sup>). Pada tahun 2020 dengan memperoleh nilai 79,93 dengan kategori B (Baik). Pada tahun 2021 memperoleh nilai nilai 98,79 dengan kategori B (Baik). Yang

menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan belum optimal dan belum mencapai target predikat A (baik sekali), dengan demikian apa yang diharapkan perusahaan belum sesuai yang dengan tujuan yang diharapkan

Minimnya modal intelektual untuk mengatasi persoalan tersebut, kenyataan bahwa bisnis harus terus berkembang agar dapat beradaptasi dengan kondisi yang ada, dan faktor-faktor lain ditengarai berkontribusi terhadap produktivitas kerja yang belum mencapai puncaknya. Memiliki dimana seluruh fungsi manajemen inti harus melalui proses pengembangan kapasitas *Intellectualnya* yang berfungsi untuk membangun *Intellectualitas* yang dimiliki oleh karyawan-karyawan dengan demikian seharusnya pencapaian produktivitas kerjanya seluruh unit bisnis dapat diukur dengan pencapaian yang setara berdasarkan *Intellectual Capital* yang dimiliki oleh karyawan. Kenyataannya tidak semua karyawan memenuhi kriteria intelektual yang diharapkan, bertentangan dengan apa yang diharapkan. Salah satu manajer di sana menyatakan bahwa situasi di lapangan menunjukkan pencapaian target yang lebih rendah dibandingkan dengan organisasi lain atau perlunya peningkatan produktivitas karyawan. Dimana produktivitas kerja para karyawannya menjadi kurang efektif dikarenakan ketidakmampuannya mengelola dan mengimplementasikan serta meningkatkan intelektualitas yang mereka miliki Produktivitas kerja yang belum optimal diduga disebabkan karena kurangnya serta *kepuasan kerja* yang sering dialami oleh karyawan menjadi salah satu unsur untuk meimbulkan produktivitas kerja belum optimal. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik

untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang diformulasikan dalam sebuah judul penelitian “**Pengaruh Intellectual Capital dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Taspen Cabang gorontalo”.**

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena yang terjadi maka rumusan masalah yang diajukan yaitu :

Seberapa besar pengaruh *Intellectual Capital (X1)* dan kepuasan kerja (*X2*) secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mandiri Taspen Kantor Cabang Pembantu Gorontalo

Seberapa besar pengaruh *Intellectual Capital (X1)* secara Parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mandiri Taspen Kantor Cabang Pembantu Gorontalo

Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja (*X2*) secara Parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mandiri Taspen Kantor Cabang Pembantu Gorontalo

#### **Maksud dan Tujuan Penelitian**

##### **Maksud Penelitian**

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work Intellectual Capital* dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pada PT. Mandiri Taspen Kantor Cabang Pembantu Gorontalo.

##### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Intellectual Capital (X1)* dan kepuasan kerja (*X2*) secara Simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mandiri Taspen Kantor Cabang Pembantu Gorontalo

Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Intellectual Capital (X1)* secara Parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mandiri Taspen Kantor Cabang Pembantu Gorontalo

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja (*X2*) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mandiri Taspen Kantor Cabang Pembantu Gorontalo

### **Manfaat Penelitian**

#### **Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terutama dalam pengembangan pengetahuan dan pemahaman tentang masalah intellectual Capital, dan kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja.

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi perusahaan dalam hal pemahaman tentang kondisi dan kemampuan karyawan dalam pelaksanaan tugas mereka serta dalam pengambilan kebijakan yang berhubungan dengan kondisi yang terjadi pada para karyawan.

#### **1.4.3 Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi peneliti terutama dalam hal yang berhubungan dengan masalah intellectual capital, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

#### Kajian Pustaka

##### **2.1.1. *Intellectual Capital***

Menurut Stewart dalam (Priansa & Cahyani, 2015), bahwa *intellectual capital* adalah total dari semua hal yang diketahui dan dikontribusikan oleh setiap orang di perusahaan atau organisasi, yang memberikan keunggulan kompetitif. Berlawanan dengan aset yang biasanya dipahami oleh pemilik bisnis dan akuntan, seperti tanah, pabrik, peralatan, dan uang tunai, modal intelektual adalah aset non-materi. Karena ini adalah kekayaan intelektual yang biasanya disebut sebagai modal virtual. *Intellectual Capital* (modal intelektual) adalah istilah yang digunakan untuk

menggambarkan aset dalam bentuk pengetahuan, informasi, dan kekayaan intelektual yang tersedia untuk bisnis dan menghasilkan aset bernilai tinggi dan manfaat keuangan masa depan untuk bisnis (Priansa & Cahyani, 2015)

Stewart (Suhendah, 2012) mendefinisikan modal intelektual sebagai sumber daya pengetahuan yang dapat diakses oleh bisnis yang membantu bisnis tersebut mengembangkan aset bernilai tinggi dan keuntungan finansial di masa depan. Pengetahuan yang didukung oleh pemrosesan informasi dan interaksi dengan orang lain dikenal sebagai modal intelektual.

Modal intelektual adalah perpaduan antara kompetensi, komitmen serta pengendalian kerja“.(Firmanudin, 2021) Menurut Stewart dalam Suhendah (2012), *Intellectual Capital* “(modal intelektual) adalah sumber daya berupa materi intelektual, pengetahuan, dan informasi pada perusahaan yang menghasilkan aset bernilai tinggi dan manfaat ekonomi masa depan bagi perusahaan.” Cara lain untuk menggambarkannya adalah sebagai otak kolektif dan kemasan pengetahuan praktis (Hariyanto, Wiwit dan Hermawan, Sigit 2015: 3).

Menurut definisi yang diberikan di atas, *Intellectual Capital* dapat dianggap sebagai modal virtual (asset tidak berwujud) dalam organisasi yang berasal dari pengetahuan karyawan yang dapat digunakan untuk menghasilkan keunggulan kompetitif dalam mengoperasikan bisnis atau memilih dan mengembangkan teknologi yang cenderung terus berlanjut. berkembang semakin canggih di masa depan.

### 2.1.2 Komponen – Komponen *Intellectual Capital*

Pada umumnya para peneliti membagi *Intellectual Capital* menjadi tiga komponen, yaitu: *Human Capital*, *Structural Capital*, dan *Relational Capital* Fernando Pardede dalam (Dwi Fitria Azzahra, 2016) Berikut masing-masing komponen *Intellectual Capital* adalah

#### Modal Manusia (*Human Capital*)

Human capital menunjukkan kapasitas perusahaan untuk bersama-sama menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang sudah dimiliki karyawan di sana. Jika perusahaan dapat memanfaatkan pengetahuan yang dimiliki setiap karyawannya, Human Capital akan meningkat. Modal Manusia atau *Human Capital* adalah unsur yang paling penting dari *Intellectual Capital*, karena merupakan daya saing bagi perusahaan. *Human Capital* menjadi sumber daya yang paling penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya ini merupakan sumber daya yang utama dalam proses produksi perusahaan, dimana *Human Capital* dapat mendukung terciptanya modal struktural (*structural capital*) dan modal hubungan (*relational capital*) yang menjadi inti dari kekayaan intelektual. *Human Capital* mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut. *Human Capital* meliputi pengetahuan dari masing-masing individu di suatu organisasi yang ada pada pegawainya. Pengetahuan tersebut berasal dari indikator-indikator *human capital* seperti: *personality*, *skill*, dan *education*.

### Modal Struktural (*Structural Capital*)

Faktor ini mengacu pada kapasitas organisasi atau bisnis untuk memenuhi prosedur bisnis standar dan struktur yang memungkinkan anggota staf untuk tampil pada tingkat tertinggi mereka baik secara intelektual maupun komersial. secara keseluruhan, misalnya termasuk semua kekayaan intelektual perusahaan serta sistem operasionalnya, proses manufaktur, budaya organisasi, dan filosofi manajemen. Bahkan jika seseorang memiliki tingkat intelektualisasi yang tinggi, kebijakan dan prosedur organisasi akan mencegah modal intelektual untuk melakukan yang terbaik dan mencapai potensi penuhnya.

*Structural Capital* merupakan kemampuan organisasi lainnya untuk meningkatkan produktivitas karyawan fasilitas dan infrastruktur, yang terdiri dari kemampuan organisasi yang mencakup pasar, *hardware*, *software*, *database*, struktur organisasi, *patent*, *trademark*.

Dengan asumsi tersedianya infrastruktur pendukung dan pembiayaan, *Structural Capital* berfungsi sebagai mediator dan fasilitator pemberdayaan *human capital* melalui proses transformasi pengetahuan nilai (*value creation*) yang memiliki kemampuan signifikan untuk mempengaruhi peningkatan kinerja individu karyawan. Sedangkan organisasi dengan modal struktural yang kuat akan memiliki budaya yang mendukung dan mendorong orang untuk mencoba banyak hal, juga gagal, belajar dari kesalahannya, dan mencoba lagi, orang dengan tingkat intelektual tinggi yang bekerja di organisasi dengan sistem dan prosedur yang buruk, tidak akan dapat

memaksimalkan penggunaan potensi yang ada. Adapun indikator-indikator *structural capital* yang terdiri dari: *information-technology system*, *corporate procedure*, dan *corporate culture*

#### Modal Hubungan (*Relational Capital*)

Modal intelektual termasuk modal hubungan, yang menambah nilai asli, hubungan positif yang dimiliki bisnis dengan mitranya, termasuk pemasok yang dapat dipercaya dan berkualitas tinggi, serta dengan masyarakat setempat dan pemerintah, dikenal sebagai modal relasional. Modal hubungan dapat berasal dari berbagai sumber di luar lingkungan perusahaan dan menambah nilai bisnis.

*Relational Capital* yang didefinisikan oleh Fernando Pardede dalam Sarrah Arifah dan Henny Medyawati (2011) sebagai “hubungan harmonis yang dimiliki oleh perusahaan dan mitranya, baik dari pemasok yang andal maupun berkualitas, berasal dari pelanggan yang loyal dan puas dengan layanan perusahaan yang bersangkutan, berasal dari hubungan perusahaan dengan pemerintah maupun dengan masyarakat sekitar”

*Relational Capital* juga didefinisikan sebagai pengetahuan yang diperoleh perusahaan sebagai hasil dari interaksinya dengan pihak ketiga serta potensinya untuk memperoleh pengetahuan tambahan di masa depan sebagai hasil dari interaksi tersebut. Tingkat rasa hormat, rasa percaya, dan persahabatan yang dihasilkan dari interaksi yang erat antara mitra internal dan mitra eksternal adalah tema sentral

Modal Relasional. Indikator-indikator *relational capital* terdiri dari: *corporate reputation, distribution channel, , dan social networks*

### **2.1.3 Jenis – jenis *Intellectual Capital***

Brooking, dalam (Ahmad *et al.*, 2011) mengatakan bahwa *intellectual capital* terdiri atas empat jenis aktiva, yaitu:

*Market assets*, yang terdiri dari: merek, pelanggan, saluran distribusi, dan kolaborasi bisnis.

*Intellectual property assets*, yang terdiri dari: intellectual property assets meliputi: paten, hak cipta, dan rahasia dagang.

*Human-centered assets*, yang mencakup mencakup tingkat pendidikan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan dan kompetensi.

*Infrastructure assets*, yang mencakup mencakup proses manajemen, jaringan kerja, dan sistem keuangan.

### **2.1.4 Karakteristik *Intellectual Capital***

Karakteristik atau ciri *intellectual capital*.menurut Sangkala, antara lain:

*Non Rivalrous*, artinya Sumber daya dapat digunakan secara berkelanjutan oleh berbagai pengguna, di berbagai tempat, dan secara bersamaan.

*Increasing Return*, artinya mampu menghasilkan peningkatan keuntungan margin per incremental unit dari setiap investasi yang dilakukan.

*Not Additive*, artinya Karena sumber daya dan produksi nilai saling bergantung, nilai yang diciptakan dapat tumbuh terus menerus tanpa mengurangi komponen sumber daya.

Karakteristik intellectual capital menurut Brooking, antara lain:

Aset perusahaan yang mendominasi pasar, seperti merek dagang, bisnis berulang dari pelanggan, dan sebagainya.

Aset kekayaan intelektual mencakup hal-hal seperti paten, merek dagang, hak cipta, dan hal serupa lainnya.

Aset yang mendukung kekuatan internal, termasuk budaya perusahaan, manajemen dan proses bisnis, efektivitas sistem teknologi informasi, dan sebagainya

Aset yang dihasilkan oleh individu yang bekerja di perusahaan seperti pengetahuan, kompetensi, keterampilan jaringan dan lain-lain.

### **2.1.5 Pengukuran Intellectual Capital**

Metode VAIC (Value Added Intellectual Coefficient) didesain untuk menyajikan informasi tentang value creation efficiency dari aset berwujud (tangible asset) dan aset tidak berwujud (intangible assets) yang dimiliki perusahaan. VAIC adalah instrumen yang digunakan untuk menilai pemanfaatan modal intelektual organisasi. Interaksi antara tiga komponen utama, seperti *human capital*, *capital employed*, dan *structural capital*, juga digunakan untuk mengukur seberapa efektif modal intelektual dan modal digunakan untuk menciptakan nilai.

### **2.1.6 Teori Yang Melandasi Intellectual Capital**

Terdapat dua (2) teori yang sangat berhubungan dengan intellectual capital. Teori ini ialah suatu teori yang paling tepat didalam mendasari intellectual capital serta juga membahas mengenai alasan pengungkapan sebuah informasi oleh perusahaan didalam membuat laporan keuangan. Kedua teori tersebut menurut Meek dan Fray dalam Baroroh (2013:174) diantaranya adalah :

#### *Stakeholder Theory*

Teori stakeholders mengasumsikan bahwa laba akuntansi hanyalah ukuran yang lebih akurat yang dibuat oleh stakeholders dan kemudian diberikan kepada stakeholders yang sama, yang merupakan konteks yang muncul dalam teori itu. Stakeholder teoretis memperhitungkan posisi kuat stakeholder. Faktor ideal untuk dipertimbangkan ketika memutuskan apakah akan mengungkapkan atau tidak mengungkapkan informasi dalam laporan keuangan.

#### *Legitimacy Theory*

Secara berkelanjutan mencari dana untuk menjaga operasi mereka tetap beroperasi dalam standar dan batasan masyarakat. Teori stakeholder dan teori legitimasi ini saling terkait. Menurut teori legitimasi, sebuah bisnis akan dengan bebas mengungkapkan tindakannya jika manajemen percaya bahwa inilah yang ingin dilihat oleh masyarakat.

#### **2.1.7 Kepuasan Kerja**

Mangkunegara (2011:117) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai dukungan atau kurangnya pengalaman karyawan dalam kaitannya dengan pekerjaan mereka di

tempat kerja atau dalam keadaan lain. Sedangkan kepuasan kerja merupakan ukuran perasaan puas atau tidak puas seorang karyawan terhadap hasil pekerjaannya, menurut Rivai (2014:856).

Menurut Handoko (Edy Sutrisno, 2014:75), kondisi emosional seorang karyawan dapat mempengaruhi seberapa puas mereka dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menurut Spector (Wenno, 2018), adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya serta sejumlah korelasi yang saling berhubungan antara perilaku individu dan fitur pekerjaannya. Berdasarkan gambaran kepuasan kerja yang diungkapkan, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya memiliki dorongan tersendiri untuk melakukan tugas selanjutnya dengan lebih terampil di lain waktu. Hasilnya, pola kerja mereka lebih teratur bahkan cenderung membaik.

### **Respon Terhadap Kepuasan Kerja**

Keluar (*Exit*)

Ketidakpuasan ditunjukkan dengan keluar dari perusahaan atau mencari pekerjaan baru. Mungkin juga dalam bentuk pengunduran diri.

Menyatakan Pendapat (*Voice*)

Ketidakbahagiaan kerja terkadang dapat ditunjukkan melalui upaya aktif dan perilaku membantu. Karyawan akan secara aktif bekerja untuk memperbaiki diri dengan mencari bimbingan, berbicara dengan atasan tentang masalah yang mereka hadapi, dan berpartisipasi dalam kegiatan serikat lainnya.

### Kesetiaan (*Loyalty*)

Ketidakpuasan terhadap pekerjaan bisa ditunjukkan secara pasif dengan cara menunggu kondisi yang pas untuk memperbaiki diri.

### Mengabaikan (*Neglect*)

Kadang-kadang pekerja membiarkan frustrasi mereka memperburuk situasi. Ketidakhadiran tidak dimulai sampai sering terjadi penundaan, kurangnya semangat, atau kemauan untuk mencoba ketika ditemukan lebih banyak kesalahan.

#### **2.1.5 Dampak Kepuasan Kerja & Ketidakpuasan Kerja**

Kepuasan kerja sangat penting karena itu adalah pengalaman pribadi yang mempengaruhi bagaimana perasaan individu tentang pekerjaan mereka. Dampak ini melampaui individu untuk memasukkan rekan kerja, kelompok, tim, atasan, dan bisnis secara keseluruhan. Berikut adalah beberapa contoh pengaruh kepuasan kerja, antara lain:

##### Dampak Terhadap Kinerja

Dua model kepuasan, yaitu kepuasan dapat menghasilkan kinerja yang lebih besar atau kinerja dapat menentukan kepuasan kerja, dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara pekerjaan dan kinerja. Pada model pertama, individu yang dicintai akan tampil lebih baik karena menunjukkannya dengan baik. Sebaliknya, pada model kedua, orang yang menunjukkannya dengan baik akan mendapat manfaat dari organisasi dan ketidakseimbangannya, yang meningkatkan kepuasan kerja.

### **2.1.6 Dampak Terhadap Kesehatan Fisik dan Kesejahteraan Psikologis**

Menurut temuan studi longitudinal, mengukur kepuasan kerja merupakan indikator umur yang dapat diandalkan (Munandar, 2008). Fungsi fisik dan mental didukung oleh kepuasan kerja. Mengenai kepuasan, itu adalah tanda kesejahteraan. Fungsi fisik dan mental akan meningkat jika tingkat kepuasan kerja meningkat, fungsi fisik dan mental akan memburuk jika tingkat kepuasan kerja menurun.

### **Dampak Terhadap Kepuasan Hidup Karyawan**

Sikap umum seseorang terhadap dirinya sendiri, yang mencerminkan kesejahteraan emosional, disebut sebagai kepuasan hidup. Jika seseorang puas dengan pekerjaannya, kemungkinan besar dia juga puas dengan hidupnya secara keseluruhan.

#### **4 Dampak Terhadap Absensi & Turnover**

Kepuasan kerja berperan dalam keputusan karyawan untuk absen dalam bekerja. Karyawan yang kurang menyukai pekerjaannya, yang mereka lakukan adalah berusaha menghindar untuk datang bekerja. Kepuasan kerja juga berkorelasi dengan intensi karyawan untuk berhenti bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki intensi yang lebih besar untuk berhenti bekerja. Ketidakhadiran dan berhenti bekerja dari perusahaan adalah dua hal yang saling berkaitan dengan motivasi untuk menghindari pekerjaan yang tidak memuaskan.

### **2.1.7 Indikator Kepuasan Kerja**

Adapun indikator yang menentukan kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (Nursyianah S, 2019) yaitu :

Pekerjaan yang menantang

Perusahaan harus mampu mengukur sejauh mana karyawan diberikan tugas yang menarik untuk diselesaikan, kesempatan belajar, dan kesempatan untuk mengambil tanggung jawab. Contohnya termasuk pekerjaan yang sangat menantang, di mana karyawan diberi kebebasan untuk menyelesaikan tugas dengan caranya sendiri yang unik, dan di mana karyawan diberi kesempatan untuk bertanggung jawab atas masalah yang muncul di tempat kerja. Karena rintangan yang disajikan organisasi, karyawan termotivasi untuk menyelesaikan tugas.

#### Gaji atau upah

Karyawan menerima hadiah berupa gaji atau penghasilan sebagai imbalan atas usaha dan gagasannya dalam membantu organisasi mencapai tujuannya. Pengertian gaji mencakup kompensasi dalam bentuk uang maupun kompensasi yang diperoleh sesuai dengan tingkat pendidikan seseorang dan setara dengan upah yang dibayarkan kepada orang lain yang melakukan pekerjaan serupa.

#### Promosi

Peluang untuk kemajuan karir dalam sebuah perusahaan dapat promosi. Setiap karyawan dapat ditawarkan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, kesempatan untuk menerima penghargaan bisnis, dan kesempatan untuk menduduki posisi dengan tanggung jawab yang lebih besar.

#### 4 Dukungan supervisor

Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan dukungan perilaku, seperti atasan menyediakan kritik yang dibangun untuk karyawan dalam segala

situasi dan atasan menyediakan perhatian berupa saran terhadap karyawan dalam pekerjaan Alternatifnya, menurut Robbins (2015), kepuasan dengan persetujuan adalah kemampuan persetujuan untuk memberikan bimbingan teknis dan perlindungan atas pekerjaan yang merupakan ancaman bagi bawahannya.

## 5 Kepedulian rekan kerja

Seseorang yang dapat diajak bekerja sama dan selalu ada untuk menawarkan bantuan saat dibutuhkan disebut rekan kerja. Sebagian besar pekerja juga memuaskan karena keinginan mereka untuk berinteraksi sosial. Oleh karena itu, memiliki rekan kerja bukanlah hal yang mengejutkan. Sikap yang mudah didekati dan mendorong akan meningkatkan kepuasan kerja.

### **2.1.8 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja**

Aspek-aspek berikut dapat menjelaskan lebih lanjut mengenai variabel kepuasan kerja, sehingga beberapa ahli telah mencoba menjelaskan aspek-aspek tersebut. Pendapat ahli satu dengan ahli lainnya tidak jauh berbeda, pendapat yang pertama mengenai aspek-aspek kepuasan kerja yakni menurut Robbins (dalam Asepta & Maruno, 2017):

#### Kepuasan terhadap Gaji

Gaji adalah jumlah upah yang diterima karyawan dari perusahaan yang dianggap sepadan dengan jumlah pekerjaan yang dilakukan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan tertentu.

#### Kepuasan terhadap Pekerjaan

Pekerjaan perusahaan dianggap dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk belajar bagaimana bertanggung jawab dan menghadapi kesulitan baru berupa penugasan tertentu sehingga karyawan tersebut mampu tumbuh dan merasakan manfaatnya bagi orang lain.

#### Kepuasan terhadap Sikap Atasan

Perhatian, bantuan praktis, dan dukungan moral yang diberikan manajer kepada anggota staf mereka. Selain itu, memahami kepentingan bawahan dan memiliki hubungan pribadi yang baik dengan atasan akan membantu meningkatkan kepuasan karyawan.

#### Kepuasan terhadap Rekan Kerja

Situasi di mana rekan kerja saling mendukung baik di tingkat sosial maupun teknis. Oleh karena itu, bersenang-senang di tempat kerja dapat menyebabkan kepuasan kerja yang lebih besar.

#### Kepuasan terhadap Promosi

Promosi meliputi keinginan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya, sehingga berkorelasi langsung dengan peningkatan pendapatan, kedudukan sosial, perkembangan psikologis, dan rasa keadilan.

Pendapat ahli lainnya mengenai aspek yang dapat mengukur tingkat kepuasan kerja pada diri seseorang, juga serupa dengan yang dikemukakan oleh Spector (dalam Wenn, 2018) mengenai aspek kepuasan kerja yaitu:

Gaji (*pay*) yaitu kepuasan terhadap gaji dan kenaikan gaji.

Promosi (*promotion*) yaitu kepuasan akan mendapatkan kesempatan kenaikan jabatan/posisi.

Kepemimpinan (*supervision*) yaitu kepuasan terhadap perilaku maupun dukungan dari pemimpin/manajer.

Tunjangan (*fringe benefits*) yaitu kepuasan akan keuntungan atau tunjangan yang didapatkan diluar upah.

Penghargaan dari perusahaan (*contingen rewards*) yaitu kepuasan terhadap penghargaan yang diberikan terhadap performa yang baik yang telah diberikan pada perusahaan.

Prosedur kerja yaitu kepuasan terhadap peraturan-peraturan, kebijakan, dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan.

Rekan kerja yaitu kepuasan terhadap perilaku dan hubungan dengan rekan kerja di dalam suatu perusahaan.

Sifat pekerjaan yaitu kepuasan terhadap tipe dan tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan.

Komunikasi yaitu kepuasan akan komunikasi yang terjalin di dalam organisasi.

Selain pendapat dari dua ahli di atas, ahli lainnya, yaitu Luthans (2006), berpendapat mengenai aspek-aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja diantaranya:

Pekerjaan itu Sendiri

Sesuatu yang telah dilakukan dengan tujuan tertentu, memungkinkan karyawan untuk berkembang dan merasa puas ketika membantu orang lain.

### Gaji

Gaji seseorang adalah hadiah yang mereka terima untuk pekerjaan yang mereka lakukan untuk melaksanakan atau menyelesaikan tugas pekerjaan tertentu dalam organisasi tertentu.

### Promosi

Kesempatan maju ke posisi yang lebih tinggi sehingga tantangan berkorelasi langsung dengan gaji, status sosial, sehingga menimbulkan kepuasan.

### Pengawasan/Supervisi

Perhatian, bantuan teknis, dorongan psikologis, dan hubungan personal yang baik ditunjukkan oleh supervisor terdekat terhadap bawahannya.

### Rekan Kerja

Rekan kerja yang mendukung secara teknis dan secara sosial dapat meningkatkan kepuasan kerja

Berdasarkan berbagai pendapat bahwa aspek kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk maju, gaya kepemimpinan, tunjangan, penghargaan perusahaan, rekan kerja, dan komunikasi, sesuai dengan aspek yang mendukung kepuasan kerja yang telah diuraikan karena pada menurutnya, faktor pendukung kepuasan kerja merupakan aspek kepuasan kerja.

### **2.1.9 Produktivitas Kerja**

Produktivitas merupakan suatu proses dimana sumber daya manusia dapat menghasilkan suatu keluaran dengan ukuran yang produktif. Suatu proses yang menekankan pada output yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dengan

perbandingan antara input dan output dapat disebut juga dengan produktivitas. (Ramadon, Syahri & Yanti Pasmawati., 2017) produktivitas menilai seberapa baik perusahaan menggunakan atau memanfaatkan sumber daya yang mereka miliki untuk menghasilkan pendapatan. Rasio aktivitas dapat digunakan untuk mengukur produktivitas. Rasio aktivitas menunjukkan seberapa efektif bisnis menggunakan sumber daya keuangan internal untuk menghasilkan pendapatan (Suhendah,2012).

Produktivitas didefinisikan sebagai rasio input terhadap output. Jika peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) membuat peningkatan produktivitas dapat dicapai. Kemampuan karyawan untuk menghasilkan kerja berkaitan dengan mendapatkan tenaga sehingga disebut sebagai produktivitas kerja. Ketika seorang pekerja mampu menciptakan barang atau jasa yang diinginkan dalam waktu yang wajar, itu dianggap produktif. Oleh karena itu, jika energi yang diinvestasikan menghasilkan output yang lebih tinggi, maka dapat dianggap produktif.

### **2.1.10 Faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas**

#### **1. Kondisi dari pekerjaan**

Pekerjaan yang memerlukan banyak aktivitas dan melelahkan dapat mengakibatkan produktivitas kerja menjadi rendah. Agar gerakan yang digunakan dalam melakukan pekerjaan cepat dan tepat terlebih dahulu diadakan “Time and Motion Study”. Dua studi tersebut dapat tercipta gerakan– gerakan yang efektif dapat memperlancar pekerjaan sekaligus mengurangi kesalahan pekerja.

Kondisi dari Pekerja itu sendiri.

Faktor kunci dalam mencapai produktivitas tinggi adalah diri para pekerja dan semangat mereka terkait pekerjaan. Oleh karena itu pimpinan harus memperhatikan unsur penting melalui:

Pendapatan cukup

Kebutuhan pekerja diutamakan

Penempatan pekerja pada jenjang yang tepat, sesuai dengan kemampuan pekerja

### **2.1.11 Indikator Produktivitas Kerja**

Siagian (Muh. Rory Prayogi Syam, 2020) menyatakan bahwa, indikator produktivitas kerja adalah

Kapasitas kerja karyawan, atau kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas kerja sesuai dengan hasil kerja yang memenuhi standar atau tidak berlaku bagi perusahaan, merupakan apa yang diharapkan perusahaan dari segi kualitas kerja karyawan.

Kuantitas hasil kerja karyawan dalam memenuhi standar perusahaan dalam bentuk jumlah barang yang dihasilkan.

Jam kerja karyawan mencerminkan tingkat pemahaman mereka tentang bagaimana melakukan tugas mereka dan kesadaran mereka akan tanggung jawab.

### **2.1.12 Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja**

Faktor-faktor situasi juga berpengaruh terhadap tingkat kinerja yang dicapai seseorang, situasi yang mendukung misalnya adanya kondisi sarana usaha yang baik, ruang yang tenang, pengakuan atas pendapat rekan kerja yang lain, pemimpin yang

mengerti kebutuhan karyawan dan tidak otoriter tetapi demokratis. Berbeda dengan kondisi kerja yang kurang kondusif dengan pemimpin yang otoriter, memberikan pelayanan di bawah standar, dan menekan peran karyawannya, dukungan sistem kerja tentu akan mendorong tercapainya kinerja yang tinggi.

### **Penelitian Terdahulu**

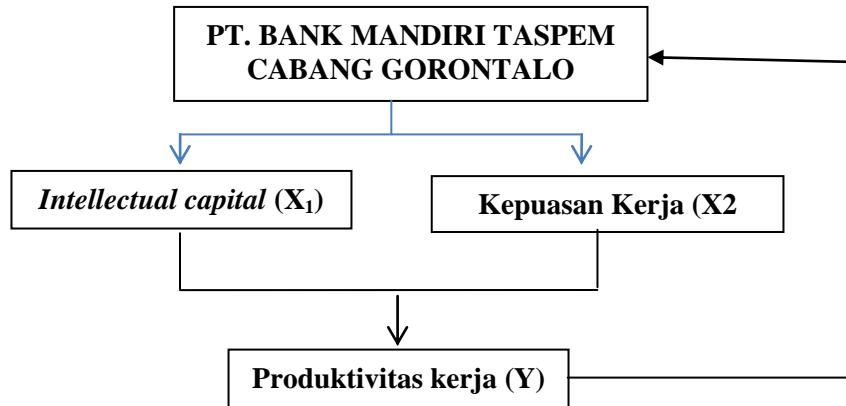
(Firmanudin, 2021) Pengaruh Intellectual Capital terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh dari intellectual capital terhadap produktivitas kerja pegawai hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil analisis deskriptif terhadap respon kuesioner yaitu 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. Osiani,2015, Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Metode penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Teknik analisis menggunakan analisis jalur, korelasi, determinasi dan pengujian hipotesis baik secara parsial maupun secara simulta. Temuan analisis hanya mendukung sebagian korelasi antara kemahiran dan kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, dengan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat.

### **Kerangka Pemikiran**

Produktivitas kerja dihargai karena itu adalah sesuatu yang dialami orang; apakah mereka senang atau tidak senang dengan pekerjaan mereka, itu akan tetap berpengaruh pada rekan kerja, kelompok, tim, atasan, dan organisasi mereka secara keseluruhan. Karena itu adalah sesuatu yang benar-benar dilakukan individu, produktivitas tenaga kerja dihargai. Apakah seorang karyawan senang atau tidak senang dengan pekerjaannya, hal itu tetap memengaruhi rekan kerja, kelompok, tim, atasan, dan perusahaan mereka secara keseluruhan.

Berdasarkan teori mengenai hubungan *Intellectual Capital* dengan produktivitas kerja Karyawan, dapat dijelaskan bahwa *Intellectual Capital* sangat berperan dalam kegiatan usaha perusahaan sehingga apabila modal intelektual dapat dimanfaatkan secara optimal, maka perusahaan tentu akan bisa mengoptimalkan pula kinerja karyawannya. Ditinjau dari pernyataan ini maka model kerangka pikir mengenai hubungan antara variabel penelitian yang akan diuji dapat dilihat pada **kerangka berpikir** di bawah ini yang menunjukkan *Intellectual Capital* yang terdiri dari *Human Capital*, *Structural Capital*, dan *Relational Capital* sebagai variabel independen berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen

Sebagai pedoman dalam mengarahkan proses pengujian hipotesis nantinya maka dirasa perlu membuat suatu kerangka pemikiran perihal variabel-variabel yang diteliti. Di bawah ini disajikan alur kerangka berpikir yaitu :



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

### Hipotesis

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah :

*Intellectual Capital (X<sub>1</sub>)* dan *Kepuasan kerja (X<sub>2</sub>)* secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mandiri Taspen Cabang Gorontalo.

*Intellectual Capital (X<sub>1</sub>)* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Mandiri Taspen Cabang Gorontalo.

*Kepuasan kerja (X<sub>2</sub>)* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mandiri Taspen Cabang Gorontalo

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Sebagaimana telah diutarakan pada bab terdahulu, maka yang menjadi objek penelitian adalah *Intellectual Capital* (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Bank Mandiri Taspeni Kantor Cabang Pembantu Gorontalo

#### **3.2. Metode Penelitian**

Metode Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian Kuantitatif, menurut Sugiyono (2016;68), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti Populasi dan Sampel tertentu, metode penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic. Sedangkan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan penelitian Survey, dimana penelitian survey yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian Hipotesis. Sedangkan menurut Sugiyono (2016;85), metode Survey adalah metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil tetapi data yang dipelajari adalah data-data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis.

Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti, dimana yang menjadi unit analisisnya adalah para

individu pada daerah objek penelitian yang kesemuannya mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih.

### 3.2.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel Bebas (Independent) yaitu *Intellectual Capital* ( $X_1$ ) dan *kepuasan kerja* ( $X_2$ ).
2. Variabel Tidak Bebas (Dependent) yaitu produktivitas kerja Karyawan (Y)

**Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<i>Intellectual capital</i> ( $X_1$ )	<i>Human Capital</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Personality</i></li> <li>• <i>Skill</i></li> <li>• <i>Education</i></li> </ul>	
	<i>Structural Capital</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>information-technology system,</i></li> <li>• <i>corporate procedure,</i></li> <li>• <i>corporate culture</i></li> </ul>	
	<i>Relational Capital</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Stakeholders relation,</i></li> <li>• <i>corporate reputation,</i></li> <li>• <i>social networks</i></li> </ul>	
Kepuasan Kerja ( $x_2$ )	Pekerjaan yang menantang	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pekerjaan yang secara mental menantang</li> <li>• Pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau keterampilan</li> </ul>	Ordinal
	Gaji atau upah	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaji atau upah yang cukup</li> <li>• Ketepatan waktu membayar gaji atau upah</li> </ul>	

	Promosi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memberikan kesempatan untuk promosi</li> <li>• Kebijakan promosi yang dianggap adil</li> </ul>	
	Dukungan supervisior	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bimbingan dan arahan dalam bekerja</li> <li>• Kebijakan yang memiliki standar dalam pengawasan</li> </ul>	
	Kepedulian rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koordinasi antar unit kerja</li> <li>• Dukungan kerja antar unit kerja</li> </ul>	

Sumber X1 : (Dwi Fitria Azzahra, 2016)

X2 : Robbins dan Judge (Nursyianah S, 2019)

Variabel	Indikator	Dimensi	Skala
Produktivitas Kerja (Y)	Kualitas	1. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target	Ordinal
	Kuantitas	1. Jumlah yang dihasilkan 2. Pemahaman dalam melaksanakan tugas	
	Waktu kerja	1. Kehardiran 2. Kecepatan dalam menyelesaikan tugas	

Sumber Y : Siagian (Muh. Rory Prayogi Syam, 2020 : 54)

Dalam melakukan penelitian ini, masing-masing variabel yang ada baik variabel independen maupun variabel dependen, akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Untuk variabel Independen *Intellectual Capital* (X1) dan kepuasan kerja (X2), serta Variabel Dependen produktivitas kerja (Y) akan diukur dengan menggunakan instrument kuesioner yang menggunakan skala Likert (*Likert's type item*).

2. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda seperti pada tabel dibawah ini.

**Tabel. 3.2 Daftar Pilihan Jawaban Quesioner**

Pilihan	Bobot
Sangat Setuju/Selalu (sangat positif)	<b>5</b>
Setuju / Sering (positif)	<b>4</b>
Ragu-ragu /Kadang-kadang (Netral)	<b>3</b>
Tidak Setuju / Jarang (Negatif)	<b>2</b>
Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah (Sangat Negatif)	<b>1</b>

### **3.2.2. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian Hipotesis.

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan objek yang akan diteliti, hal ini berupa benda, manusia dan aktifitas atau peristiwa yang terjadi. Riduwan (2015;54), populasi adalah merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Sugiyono (2016;61), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan menurut Sudjana (2015;89) populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas ingin dipelajari sifat-sifatnya. Berdasarkan pengertian populasi tersebut, maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Bank Mandiri Tapen Kantor Cabang Pembantu Gorontalo sebanyak 32 orang. Berikut jumlah populasi berdasarkan jabatan dapat dilihat pada table 3.3. berikut :

**Tabel 3.3. Populasi Berdasarkan Jabatan.**

Jabatan	Jumlah
Pimpinan	1
Relationship Officer Pensiunan	1
Pelaksana Credit Operation	1
Verifikator	1
Bisnis Admin	2
Customer Service	2
Teller	1
Staf	23
<b>Jumlah</b>	<b>32</b>

Sumber : PT. Bank Mandiri Taspen KCP Gorontalo,2021

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek dalam suatu penelitian. Menurut Arikunto (Astianto, 2017) bahwa “ apabila populasi kurang dari 100 maka yang menjadi sampel adalah keseluruhan dari populasi tersebut atau dengan kata lain sampel total.peneltian ini sebanyak 32 orang responden yang meliputi karyawan tetap sebanyak25 orang dan karyawan tidak tetap sebanyak 7

### **3.2.3. Jenis dan sumber data**

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam 2 (dua) golongan yakni

#### **1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif, adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarluaskan kepada responden.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi perusahaan atau sejarah Perusahaan.

#### **2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebarluasan kuesioner kepada responden.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, baik yang berada pada objek penelitian maupun yang ada di perpustakaan dan diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

### **3.2.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah pimpinan dan Karyawati pada PT. Bank Mandiri Taspen Cabang Kantor Cabang Pembantu Gorontalo
3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarluaskan daftar pertanyaan tertulis kepada Responden dalam hal ini adalah para Karyawati pada PT. Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Pembantu Gorontalo.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh imformasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian.

### **3.2.5. Prosedur Penelitian**

Metode analisis data yang digunakan adalah metode Kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu diperlukan suatu instrument atau alat ukur yang valid dan andal (reliable). Untuk mendapatkan instrument tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila digunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

#### **1. Uji Validitas**

Pengujian vadilitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat di gunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*), setelah

instrumen dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara di mintai pendapatnya tentang indtrument yang telah di susun itu. Hal ini sependapat dengan sugiyono (2016:114) mengatakan bahwa “setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka di teruskan uji coba instrument. Instrument yang telah di setujui para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah data di dapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.”

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh pearson yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n.\sum X^2\}.(n.\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

**Tabel 3.3. Koefisien korelasi**

<b>R</b>	<b>Keterangan</b>
0,800-1,000	Sangat tinggi
0,600-0,799	Tinggi
0,400-0,599	Cukup tinggi
0,200-0,399	Rendah
0,000-0,199	Sangat rendah

Penafsiran harga koefisien korelasi ada dua cara yaitu :

- 1) Dengan melihat harga r dan di interpretasikan misalnya korelasi tinggi, cukup, dan sebagainya.
- 2) Dengan berkonsultasi ke tabel harga kritik r product moment sehingga dapat diketahui signifikan tidaknya korelasi tersebut. Jika harga r lebih kecil dari harga kritik dalam tabel, maka korelasi tersebut tidak signifikan. Begitu juga arti sebaliknya.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghozali (2015:45) dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left( \frac{k}{k - 1} \right) \left( 1 - \frac{\sum si}{st} \right)$$

Keterangan :

K = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum Si^2$  = Jumlah varians dalam setiap instrumen

S = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,60 (Ghozali, 2015:46). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

### 3. Konversi data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis Regresi Berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skala likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut :

1. Membuat frekwensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekwensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif

4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban berdasarkan nilai frekwensi yang telah diperoleh dengan bantuan Tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

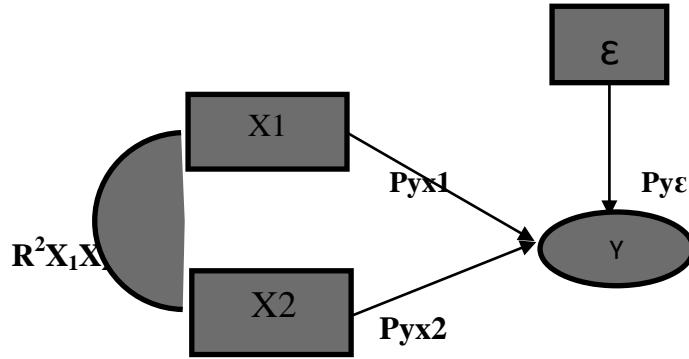
$$\text{Skala (i)} = \frac{Z_{\text{riiel}(i-1)} - Z_{\text{riiel}(i)}}{\text{Prop Kum (i)} - \text{Prop Kum (i-1)}}$$

6. penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis Regresi.

### **3.2.6. Metode analisis**

Untuk memastikan variabel apakah ada pengaruh intellectual capital dan kepuasan kerja terhadap *produktivitas kerja* karyawan, maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analisys*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur ini dapat di lihat pada struktur jalur berikut ini



**Gambar 3.1 Struktur Path Analisis**

Di mana :

$P_{YX1}$  : *Intellectual Capital*

$P_{YX2}$  : Kepuasan Kerja

$Y.$  : Produktivitas kerja

$\epsilon$  : variabel lain yang tidak diteliti tetapi mempengaruhi  $Y$

$r$  : korelasi antar variabel  $X$

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara variabel-variabel atau dimensi-dimensi yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh  $X_1$ , dan  $X_2$ , tetapi ada variabel epsilon ( $\epsilon$ ) yaitu variabel yang tidak diukur dan di teliti.

### 3.2.7. Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + Py\epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
4. Menghitung matrix invers  $R_1^{-1}$
5. Menghitung koefisien jalur  $Pyx_i$  ( $i = 1$ )
6. Menghitung  $R^2$  yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total  $X_1, X_2$  terhadap Y
7. Hitung pengaruh varibel lain ( $Py\epsilon$ )
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut.

- a. Pengaruh langsung :

$$X_i \longrightarrow Y \longrightarrow X = (Pyx_i) (Pyx_i); \text{ dimana } i = 1,$$

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Lokasi Penelitian**

Perusahaan ini memulai sejarahnya di Denpasar pada tanggal 23 Februari 1970 sebagai sebuah Maskapai Andil Indonesia (MAI) dengan nama Bank Pasar Sinar Harapan Bali. Pada tanggal 3 November 1992, badan hukum perusahaan ini diubah menjadi Perseroan Terbatas (PT) dengan nama Bank Sinar Harapan Bali.

PT Bank Mandiri TASPEN bergerak pada usaha bidang perbankan yang berfokus pada segmen UMKM dan pensiunan. Sebelumnya, PT Bank Mandiri TASPEN bernama PT Bank Mandiri TASPEN Pos yang didirikan pada tahun 2014 dan PT Bank Sinar Harapan Bali atau dikenal dengan sebutan “Bank Sinar” yang didirikan pada tahun 1970.

Perubahan susunan pemegang saham, Akta perubahan tersebut telah mendapat persetujuan sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia No. AHU-13665.40.20.2014 tertanggal 30 Desember 2014.

Untuk menguatkan ekspansi usaha dan menjadi Bank Nasional yang memiliki jaringan usaha di seluruh pelosok Indonesia, berdasarkan Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham No.53 tanggal 31 Oktober 2016 dari Notaris I Gusti Ngurah Putra Wijaya, S.H., Notaris di Denpasar, akta mana kemudian ditegaskan dengan Penegasan Keputusan Rapat Nomor 7 tanggal 5 Maret 2019 mengenai Pemindahan Kedudukan Kantor Pusat Bank. Akta perubahan tersebut telah

dilaporkan kepada Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia sebagaimana surat penerimaan pemberitahuan perubahan data. Perseroan tertanggal 11 Maret 2019 No AHU-AH0103138220 dantelah didaftarkan pada daftar Perseroan Nomor AHU-0039461.AH.01.11 Tahun 2019 tanggal 11 Maret 2019. Perubahan Anggaran Dasar tersebut juga telah disetujui berdasarkan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No.AHU-0012925.AH.01.02 Tahun 2019 tentang Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar Perseroan Terbatas PT Bank Mandiri Taspen serta telah mendapat persetujuan dari Otoritas Jasa Keuangan Nomor: S-5/PB.1/2019 tanggal 28 Januari 2019 tentang Rencana Pemisahan dan Pemindahan Alamat Kantor Pusat (KP), Bank memindahkan Kantor Pusatnya yang semula berkedudukan dan berkantor pusat di Denpasar-Bali menjadi berkedudukan dan berkantor pusat di Jakarta Pusat. Perpindahan kantor pusat tersebut kemudian dilaksanakan secara efektif pada tanggal 11 Maret 2019

#### **4.1.2. Visi Misi**

**Visi :** Menjadi mitra terbaik dan terpercaya dalam memberdayakan dan mensejahterakan.

**Misi :**

Menciptakan pertumbuhan bisnis dan kesejahteraan melalui produk dan layanan keuangan terbaik.

Fokus pada kebutuhan UMKM dan Pensiunan dengan menyelaraskan kepentingan ekonomi, sosial dan lingkungan

#### **4.1.3. Analisis Karakteristik Responden**

Dari 32 responden pada penelitian ini diperoleh identitas responden yang meliputi : Usia dan tingkat pendidikan,

##### **1. Usia Responden**

**Tabel 4.1 : Distribusi Responden Menurut Usia**

Usia	Frekwensi (orang)	Persentase (%)
20—30	9	28,1
31- 40	17	53,1
41-50	4	12,5
>50	2	6,3
Jumlah	32	100

Sumber : Data Primer,

Tabel 4.1 menunjukkan usia responden berada pada interval 20 – 30 tahun sebanyak 9 orang atau sekitar 28,1%, usia antara 31 – 40 sebanyak 17 orang atau sekitar 53,1% kemudian disusul usia antara 41 -50 orang sebanyak 4 orang atau sekitar 12,5% dan di atas 50 orang 2 orang atau sekitar 6,3

##### **2 Berdasarkan Pendidikan**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.2 : Distribusi Responden Berdasarkan pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi (orang)	Presentasi (%)
1.	SMU	9	28,1
2.	Sarjana	22	68,8
3.	Pasca sarjana	1	3,1
	Jumlah	32	100

Sumber : data diolah peneliti

Dari 32 responden, diketahui bahwa responden dengan brdasarkan jenjang pendidikan SMU 9 orang (28,1%) sedangkan jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana dengan jumlah 22 orang (68,8%) dan Magister sebanyak 1 orang (3,1%)

## 2 Berdasarkan Lama Bekerja

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan lama bekerja yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.3 : Distribusi Responden Berdasarkan pendidikan**

No	Tahun	Frekuensi (orang)	Presentasi (%)
1.	1-5	14	43,7
2.	6-10	18	56,3
3.	>10	-	-
	Jumlah	32	100

Sumber : data diolah peneliti

Dari 32 responden, diketahui bahwa responden dengan brdasarkan lama bekerja, responnden yang bekerja antara 1 – 5 tahun sebanyak 14 orang (43,7%) sedangkan jumlah responden yang antara rentang waktu 6-10 Tahun berjumlah 18 orang (56,3%)

#### **4.1.4. Analisis Variabel Penelitian**

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah ini diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut :

Jumlah skor tertinggi :  $5 \times 32 = 160$

Jumlah skor rendah :  $1 \times 32 = 32$

$$\text{Rentang Skalanya yaitu} \quad : \frac{160 - 32}{5} = 25,6 \text{ dibulatkan } 26$$

**Tabel : 4.4 . Kriteria Interpretasi Skor**

Interfal	Kriteria
32 – 58	Sangat rendah
59– 85	Rendah
86 – 112	Sedang
113 – 139	Tinggi
140 – 166	Sangat tinggi

Sumber : Riduwan, 2014

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 32 responden yang ditetapkan sebagai sampel data masing - masing variabel dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut :

##### **1. *Intellectual Capital* (X1)**

Berdasarkan jawaban responden, tentang *Intellectual Capital*dapat dilihat pada Tabel berikut :

**Tabel 4.5 Tanggapan responden tentang *Intellectual Capital (X1)***

No	Bobot	<i>Variabel Intellectual Capital</i>								
		Item 1			Item 2			Item 3		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	12	60	38	4	20	13	7	35	21
2	4	15	60	47	21	84	66	19	76	60
3	3	5	15	15	7	21	21	6	18	19
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		32	135	100	32	125	100	32	129	100
Ket		Tinggi			Tinggi			Tinggi		

No	Bobot	<i>Variabel Intellectual Capital</i>								
		Item 4			Item 5			Item 6		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	6	30	19	12	60	38	4	20	13
2	4	22	88	69	15	60	47	21	84	66
3	3	4	12	12	5	15	15	7	21	21
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		32	130	100	32	135	100	32	125	100
Ket		Tinggi			Tinggi			Tinggi		

No	Bobot	<i>Variabel Intellectual Capital</i>								
		Item 7			Item 8			Item 9		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	7	35	21	6	30	19	9	45	28
2	4	19	76	60	22	88	69	18	72	56
3	3	6	18	19	4	12	12	5	15	16
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		32	129	100	32	130	100	32	132	100
Ket		Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.5, data item (no.1) yang diperoleh dari 32 responden, mendapat skor item 1 sebesar 135 tergolong tinggi. Data item (no.2) mendapat skor yaitu 125 tergolong tinggi. Data item (no.3) mendapat skor 129 tergolong tinggi. Data item (no.4) mendapat skor 130 tergolong tinggi. Data item (no.5) mendapat skor 135 tergolong tinggi. Data item (no.6) mendapat skor 125 tergolong tinggi. Data item (no.7) mendapat skor 129 tergolong tinggi. Data item (no.8) mendapat skor 130 tergolong tinggi. Data item (no.9) mendapat skor 132 tergolong tinggi.

## **2. Kepuasan kerja (X2)**

Berdasarkan jawaban responden penelitian tentang *burnout* dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.6 Tanggapan responden tentang variabel kepuasan kerja (X2)**

No	Bobot	Kepuasan Kerja (X2)								
		Item 1			Item 1			Item 3		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	9	45	28	11	55	34	7	35	22
2	4	18	72	56	19	76	60	21	84	66
3	3	5	15	16	2	6	6	4	12	12
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		32	132	100	32	137	100	32	131	100
Ket		Tinggi			Tinggi			Tinggi		

No	Bobot	Variabel Kepuasan Kerja					
		Item 4			Item 5		
		F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	7	35	22	9	45	28
2	4	23	92	72	18	72	56
3	3	2	6	6	5	15	16
4	2	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0
Jumlah		32	133	100	32	132	100
Ket		Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data diolah,2022

Berdasarkan tabel 4.6, data item (no.1) yang diperoleh dari 32 responden, mendapat skor item 1 sebesar 132 tergolong tinggi. Data item (no.2) mendapat skor yaitu 137, tergolong tinggi. Data item (no.3) mendapat skor 131 tergolong tinggi. Data item (no.4) mendapat skor 133 tergolong tinggi. Data item (no.5) mendapat skor 132 tergolong tinggi.

### 3 Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan jawaban responden penelitian tentang Kepuasan Kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.7. Tanggapan responden tentang variabel Pprodukтивitas Kerja**

No	Bobot	Produktivitas Kerja (X2)								
		Item 5			Item 6			Item 7		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	9	45	28	7	35	22	9	45	28
2	4	18	72	56	20	80	63	13	52	41
3	3	5	15	16	5	15	15	10	30	31
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		32	132	100	32	130	100	32	127	100
Ket		Tinggi			Tinggi			Tinggi		

No	Bobot	Variabel Beban Kerja					
		X4			X5		
		F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	7	35	22	5	25	15
2	4	20	80	63	24	96	75
3	3	5	15	15	3	9	10
4	2	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0
Jumlah		32	130	100	32	130	100
Ket		Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data diolah,2022

Berdasarkan tabel 4.6, data item (no.1) yang diperoleh dari 32 responden, mendapat skor 132, dengan kategori tinggi. Data item (no.2) mendapat skor 130, kategori tinggi. Data item (no.3) mendapat skor 127, kategori tinggi. Data item (no.4) mendapat skor 130, dengan kategori tinggi. Data item (no.5) mendapat skor 130, kategori tinggi.

#### 4.1.5 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas

Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 32 responden diperoleh bahwa hasil instrumen penelitian yang dipergunakan adalah valid dimana nilai r hitung  $> 0,3$

### **Uji validitas dan reliabilitas variabel *Intellectual Capital***

**Tabel 4.8. Hasil Uji validitas dan reliabilitas *Intellectual Capital* (X1)**

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef. Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
X1	1	0,448	Valid	0,751 > 0,60	Reliabel
	2	0,521			
	3	0,581			
	4	0,639			
	5	0,448			
	6	0,521			
	7	0,581			
	8	0,624			
	9	0,529			

Sumber : Hasil olahan data, 2022

Tabel 4.8 .di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk *Intellectual Capital* (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai r hitung  $> 0,3$  Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,751 > 0,60$ . Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel

### **Uji validitas dan reliabilitas Kepuasan kerja**

**Tabel 4.9. Hasil uji validitas dan reliabilitas Kepuasan kerja (X2)**

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef. Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
X2	1	0,535	Valid	$0,737 > 0,60$	Reliabel
	2	0,564			
	3	0,537			
	4	0,329			
	5	0,535			

Sumber : Hasil olahan data, 2023

Tabel 4.9. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai nilai r hitung  $> 0,3$  Sedangkan koefisien alphanya

sebesar  $0,737 > 0,60$  Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel

#### **Uji validitas dan reliabilitas variabel Kepuasan Kerja (Y)**

**Tabel 4.10. Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef. Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
Y	1	0,337	Valid	$0,748 > 0,60$	Reliabel
	2	0,363			
	3	0,615			
	4	0,449			
	5	0,695			

Sumber : Hasil olahan data, 2022

Tabel 4.10. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel produktivitas Kerja (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai nilai r hitung  $> 0,3$  Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,748 > 0,60$  Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel.

#### **4.2. Analisis Data Statistik**

Pengujian hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini akan diuji menggunakan statistik melalui teknik atau metode analisis jalur. Analisis kuantitatif atau variabel independen, yaitu produktivitas Kerja sebagai variabel terikat dipengaruhi oleh *Intellectual Capital* dan *kepuasan kerja* sebagai variabel tidak terikat pada PT. Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Pembantu Gorontalo

Hasil analisis jalur akan diketahui apakah variabel independen (Independen) baik secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh signifikan (signifikan)

terhadap variabel dependen (dependent). Berdasarkan hasil pengolahan data dari 32 responden menggunakan alat statistik

Untuk mengetahui produktivitas Kerja yang dipengaruhi oleh *Intellectual capital* dan *kepuasan kerja* maka akan dijelaskan analisis hasil *statistic*. Berdasarkan hasil olahan data diperoleh bahwa *independent* variabel memberikan dampak yang (*significant*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Hasil olahan data kerangka hubungan sebab akibat antara X1, dan X2 tehadap Y dapat dibuat melalui persamaan structural sebagai berikut :

$$Y = 0,376X_1 - 0,332X_2 + 0,259e$$

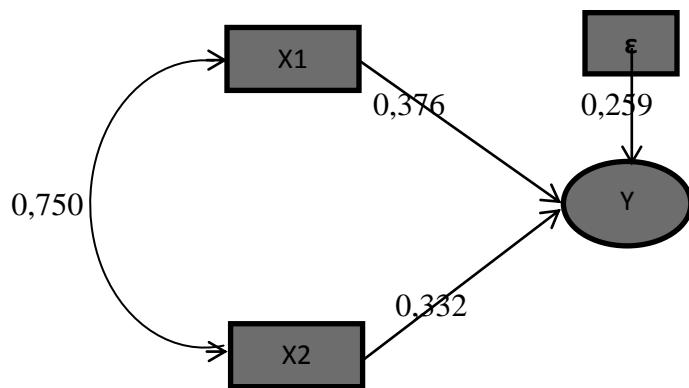
Dari persamaan diatas, menjelaskan dimana *coeficient independent* variabel dapat dijelaskan berikut ini :

Variabel *Intellectual capital* (X1) adalah 0,349 dan positif, menandakan variabel *Intellectual capital* (X1), yang memiliki kontribusi positif terhadap produktivitas kerja (Y). Artinya, jika *Intellectual capital* meningkat satu point, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat pula sebesar 0,349

Kepuasan kerja (X2) sebesar 0,332 dan bertanda positif menandakan variabel kepuasan kerja (X2), memiliki kontribusi yang positif terhadap Kepuasan Kerja (Y). Artinya, bahwa apabila kepuasan kerja meningkat satu satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) meningkat sebesar 0,332

Epsilon (e) sebesar 0,259 menunjukkan bahwa terdapat variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 25,9.%

Koefisien korelasi sebesar 0,861 dan koefisien determinasi (R Square). sebesar 0,741 menunjukkan bahwa variabel beban kerja yang terdiri dari *Intellectual Capital* dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara bersama terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Pembantu Gorontalo Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.1. Hubungan antara X1 dan X2 terhadap Y

Kemudian Hasil penelitian di atas dapat diringkas seperti pada Tabel 4.11 sebagai berikut

**Tabel 4.11 : Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total variabel (X1) dan (X2) secara simultan dan signifikan terhadap (Y)**

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama ( $R^2_{yx1x2}$ )
		Langsung	Total	
X1	0,376	0,376	37,6%	0,741 (74,1 %)
X2	0,332	0,332	33,2%	
e	0,259	0,259	25,9%	

Sumber : Hasil pengolahan data peneliti,2022

### **4.3. Pengujian Hipotesis**

#### **4.3.1. *Intellectual Capital* dan *Kepuasan kerja* Secara Simultan Berpengaruh Signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) .**

Berdasarkan perhitungan data dengan *aplicasi SPSS* vs 21.0, uji *siginificansi* analisis jalur dengan membandingkan antara probabilitas 0,05 dengan probabilitas *siginificansi* dimana keputusannya apabila nilai *probabilitas alpha* (0,05) lebih besar atau sama dengan nilai *probabilitas sig* ( $0,05 < \text{sig}$ ), atau apabila nilai F hitung  $>$  nilai F tabel maka Ha diterima, artinya *significant*,

Dari hasil perhitungan data didapat besarnya *sig* sebesar 0,007 dengan nilai probabilitas *alpha* (0,05. Karena nilai *alpha*  $0,05 > \text{sig}$  0,001 dan F hitung (8,817)  $>$  3,15 maka keputusannya adalah Ha diterima sehingga terbukti bahwa *Intellectual capital* (X1), dan *kepuasan kerja* (X2) secara simultan berpengaruh *significant* terhadap Produktivitas Kerja (Y).

#### ***Intellectual Capital* Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil analisis data didapatkan dimana *Intellectual capital* mempunyai nilai *sig* sebesar 0,037, setelah itu dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas *sig* atau ( $0,05 > 0,037$ ) dan nilai t hitung ( $2,779 >$  nilai t tabel (1,671), maka Ho ditolak artinya signifikan. Jadi terbukti bahwa *Intellectual Capital* berpengaruh positif *significant* terhadap Produktivitas Kerja

#### **4.3.3. *Kepuasan kerja* Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil analisis data didapatkan dimana kepuasan kerja (X2) memiliki nilai *significansi* sebesar 0,039, setelah itu dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,05 > 0,039$ ) dan nilai t hitung (2,222)  $<$  nilai t tabel (1,671) maka  $H_0$  ditolak artinya signifikan. Jadi tidak terbukti bahwa *kepuasan kerja* (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas Kerja (Y).

**Tabel 4.12. Signifikansi Antar Variabel**

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha	Keputusan
Pyx1Pyx2	0,001	0,05	Signifikan
Pyx1	0,037	0,05	Signifikan
Pyx1	0,039	0,05	Signifikan

Sumber : Hasil pengolahan data peneliti,2023

#### **4.4. Pembahasan**

##### **4.4.1. *Intellectual capital* dan *kepuasan kerja* secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja**

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa secara simultan (bersama-sama) terdapat pengaruh yang signifikan antara *Intellectual capital* dan kepuasan kerja terhadap produktivitas Kerja. Hal ini memberikan penjelasan karyawan memiliki *Intellectual capital* maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan begitupun jika karyawan didukung dengan kepuasan kerja yang tinggi maka produktivitas kerja karyawan akan semakin tinggi

Modal manusia akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki karyawannya. Penelitian terhadap produktivitas kerja karyawan telah dilakukan oleh Prasetya, *et al.* (2016) dan Helmiatin (2015). Prasetya,

*et al.* (2016) menemukan bahwa *human capital*, *information capital*, dan *organizational capital* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan,

Hasil penelitian ini memiliki koefisien korelasi positif hal ini menunjukkan adanya hubungan positif dan kuat antara *Intellectual capital*, Kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Maknanya bahwa semakin tinggi *Intellectual capital* karyawan serta kepuasan kerja yang tinggi maka akan menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja y karyawan. Dan untuk nilai koefisien deretminasi  $R^2$  dan *adjusted R Square* menandakan adanya kontribusi variable *Intellectual capital* dan *kepuasan kerja* terhadap produktivitas kerja. Sedangkan *Adjusted R Square* memiliki makna bahwa produktivitas kerja ditentukan oleh variable *Intellectual capital* dan *kepuasan kerja* sedangkan lainnya sebesar 25,9% disebebkan oleh variable lain diluar model ini, misalnya *reward*

**Intellectual capital secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *Intellectual capital secara parsial* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Pembantu Gorontalo. Hal ini meujukkan bahwa semakin *Intellectual capital* yang dimiliki karyawan tinggi, maka akan berdampak secara signifikan terhadap meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Faktor sumber daya manusia (*intellectual capital*) merupakan faktor yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas pegawai

Penelitian empiris oleh (Firmanudin, 2021) Pengaruh Intellectual Capital terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh dari intellectual capital terhadap produktivitas kerja pegawai. menadakan bahwa semakin *Intellectual capital* yang dimiliki karyawan tinggi, maka akan berdampak secara signifikan terhadap meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Selain itu beberapa penelitian yang juga dilakukan sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Fajar, Dwi Junita (2018), Michael Chidiebere Ekwe (2013) dan Agung Nugroho (2018) yang melakukan penelitian untuk membuktikan adanya pengaruh positif terhadap produktivitas dan hasilnya menunjukkan dukungan terhadap pernyataan tersebut. Apabila modal intelektual meningkat maka produktivitas juga akan meningkat. Penelitian ini menguji pengaruh modal intelektual terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan adanya fakta yang ada dilapangan dmana dari hasil jawaban responden rata – rata mendapat nilai dengan kategori tinggi didukung dengan adanya wawancara yang mengatakan bahwa peningkatan sistem yang baik harus diimbangi dengan SDM yang baik, “Alat dan teknologi tidak bisa dijadikan jaminan meningkatnya kinerja karyawan dalam sebuah organisasi, tetapi sangat tergantung kualitas SDM yang ada didalamnya. Artinya bahwa kualitas Sumber daya Manusia yang dimiliki oleh Bank Mandiri Taspen KCP Gorontalo, sudah memiliki Kualitas SDM yang baik, namun perlu ditingkatkan lagi dengan cara memberikan pelatihan – pelatihan yang berkaitan dengan teknologi yang saat ini sedang berkembang,

dimana era yang saat ini semuanya dilakukan dengan menggunakan teknologi, namun tidak terlepas dari manusianya

*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

**.Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dengan arah positif antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan. Hal ini memberikan penjelasan bahwa jika kepuasan kerja tinggi akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini mendapat dukungan dari penelitian empiris sebelumnya yang diakukan oleh. Osiani,2015 dalam penelitiannya mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Tantangan lainnya untuk mewujudkan produktivitas kerja adalah kepuasan kerja. Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja merupakan sebuah hasil

yang dirasakan oleh karyawan. Apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, maka ia akan merasa nyaman dan betah bekerja pada perusahaan atau organisasi tersebut. Oleh sebab itu, dengan mengerti *output* yang dihasilkan, maka perlu kita ketahui penyebab yang bisa mempengaruhi kepuasan tersebut. Selanjutnya, organisasi atau pihak perusahaan membuat langkah yang sekiranya dapat membentuk atmosfir yang menjadikan karyawan atau pekerja menemukan kepuasan dalam bekerja

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja dapat menyebabkan kinerja yang lebih baik atau kinerja dapat menyebabkan kepuasan kerja. karyawan yang menyenangii pekerjaannya akan bekerja dengan lebih baik, oleh karena itu ia menampilkan pekerjaannya dengan baik pula. Organisasi dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan cenderung lebih efektif dan produktif daripada organisasi dengan karyawan yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya.(Rizalrifada)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Dilihat dari hasil jawaban responden memiliki rata – rata skor yang tinggi, artinya kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Hasil wawancara dengan informan menyatakan bahwa salah satu hal yang sangat penting dalam organisasi adalah mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif. Untuk

itu, perlu diperhatikan agar karyawan sebagai penunjang terciptanya produktivitas kerja dalam bekerja senantiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak terpaksa sehingga akan tercipta kepuasan kerja para karyawan. Kepuasan kerja akan berbeda pada masing-masing individu. Sangat sulit untuk mengetahui ciri-ciri kepuasan dari masing-masing individu. Namun demikian, cerminan dari kepuasan kerja itu dapat diketahui. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan faktor sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan menurut As'ad (A. Sururin dkk, 2020). Sejalan dengan itu, Martoyo (Sururin dkk, 2020) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. balas jasa kerja karyawan ini, baik yang berupa finansial maupun yang nonfinansial. Sehingga dengan demikian penelitian ini mengenai hubungan kepuasan kerja dan produktivitas kerja sesuai dengan teori yang telah dijelaskan

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Sesuai hasil analisis yang telah dilakukan sehubungan dengan pengaruh *Intellectual Capital* dan *kepuasan kerja* terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Pembantu Gorontalo maka simpulan yang dapat diambil dari hasil kajian tersebut sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji F secara beban kerja yang terdiri dari *Intellectual Capital* dan *kepuasan kerja* memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Pembantu Gorontalo
2. *Intellectual Capital* secara parsial pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Pembantu Gorontalo
3. *Kepuasan kerja* secara parsial pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Pembantu Gorontalo

#### **5.2. Saran**

Mengacu pada simpulan di atas, maka saran yang dapat penulis sampaikan kepada pimpinan PT. Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Pembantu Gorontalo adalah :

1. Mengacu pada hasil penelitian ini, dari variabel bebas maka diketahui *kepuasan kerja* memiliki pengaruh yang lebih kecil dibanding variabel lainnya, oleh karena itu disarankan kepada pimpinan sebaiknya bagaimana

pihak manajemen lebih memotivasi karyawan, khususnya promosi jabatan agar lebih produktif lagi.

2. Bagi penelitian yang akan datang disarankan agar menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas. Misalnya Motivasi kerja Motivasi perlu dilakukan oleh pimpinan kepada para pegawainya sehingga produktivitas dapat meningkat. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad. F., Habibi, F., Khodamoradi, A. 2011. "The role of Intellectual Capital on improvement performance of agricultural bank in Iran". Institute of Interdisciplinary Business Research, February , Vol 3, No. 3, pp. 1116- 1123.
- Asepta, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2017). Analisis pengaruh work-life balance dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkomsel, TBK Branch Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 11(2), 77-85
- Baroroh, Niswah. 2013. Analisis Pengaruh Modal Intelektual terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Manufaktur di Indonesia. Jurnal Dinamika Akuntansi. Vol. 5. No. 2. Hal 172-182.
- Dessler,2013,Manajemen Sumber Daya Manusia,Human Resours,, Jilid 2 , Prenhalindo, Jakarta
- Dwi Fitria Azzahra. (2016). Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bosowa Propertindo Makassar. *Skripsi, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.*
- Indrawati, L., & Sembiring, E. ernita. (2019). Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Pemerintah Daerah. *Ekspansi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan Dan Akuntansi*, 11(2), 307–316. <https://doi.org/10.35313/ekspansi.v11i2.1559>
- Gaol.2014. *A to Z Human Capital ( Manajemen Sumber Daya Masunia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*,PT. Gramedia Widiasarana, Jakarta
- Ganapathi, I. M. D. 2016. Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi Pada Pt. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica*, 4(1), 125-135.
- Ghozali, Imam,2016, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program SPSS23 Semarang
- Handoko, T Hani,2011, Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia,Penerbit BPFE Yogyakarta
- Hariyanto, Wiwit dan Hermawan, Sigit, 2015. “Pengaruh *Intellectual Capital* terhadap *Business Performance* dan *Competitive Advantage* pada Perusahaan Farmasi di Jawa Timur.”
- Hasibuan, Malayu. 2010 *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Martoyo, Susilo, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Maslichah, N. I., dan Hidayat, K. 2017. Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada perawat RS Lavalette Malang tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49(1), 60- 68.
- Nursyianah S. (2019). *Hubungan Antara Work-Life Balance Dengankepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Startup Di Jakarta*.
- Osiani, Linda Yulisna,2015, Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Jurnal Unikom
- Priansa, D. J., & Cahyani, L. (2015). Pengaruh Modal Intelektual Dan Loyalitas Pegawai Customer Services Hotel Berbintang Empat di Kota Bandung. *Jurnal Ecodemica*, 3(2), 455–463.
- Riduwan,2015, Dasar –dasar sratistika,PT. Alfabeta Bandung
- Rivai.Veitzal 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Ramadon, Syahri., Yanti Pasmaawati., C. D. K. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja. *Universitas Bina Darma*, 3(12), 1–12.
- Rory, Prayogi Syam. (2020). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri ersero*, Tbk. KCP GOWA (Vol. 13, Issue April).54
- Sudiro, Ahmed, 2011. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Malang, Universitas BrawijayaPress.
- Sudjana,Nana,2015, Metode Statistika, PT. Rinneka Cipta, jakarta
- Sugiono, 2016, Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif, R&D, PT. Alfabeta, Bandung
- Suhendah, Rousilita. “Pengaruh *Intellectual Capital* Terhadap Profitabilitas: Produktivitas dan Penilaian Pasar Pada Perusahaan yang Go Public di Indonesia pada tahun 2005-2007.” (2012).
- Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana, Jakarta
- Wenno, M. (2018). Hubungan antara *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT. PLN Persero Area Ambon. *Jurnal Maneksi*. 7(1). 47-54.

## LAMPIRAN 1: *QUESIONER*

### *QUESIONER PENELITIAN*

#### **Petunjuk Pengisian Quesioner :**

Saya sebagai penulis mohon kesediaan bapak/ibu/sdr. (i) kiranya dapat memberikan jawaban pada pertanyaan-pertanyaan di bawah ini.

Berikan tanda (X) pada jawaban yang dipilih

Informasi Responden :

No. Responden : .....

Jenis Kelamin : .....

Pendidikan : .....

Usia : ... Tahun .....

Lama bekerja : ..... Tahun

:

#### **I. Variabel Intelektual Capital (X1)**

Kompetensi pegawai sesuai dengan tingkat paling ideal yang diharapkan untuk dicapai.

Selalu sesuai dengan tingkat paling ideal yang diharapkan untuk dicapai.

sesuai dengan tingkat paling ideal yang diharapkan untuk dicapai.

Kurang sesuai dengan tingkat paling ideal yang diharapkan untuk dicapai.

Tidak sesuai dengan tingkat paling ideal yang diharapkan untuk dicapai.

Tidak pernah sesuai dengan tingkat paling ideal yang diharapkan untuk dicapai.

Perusahaan ini memiliki program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan para pegawai..

a Selalu memiliki program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan para pegawai..

b Memiliki program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan para pegawai..

c. Kadang – kadang memiliki program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan para pegawai..

d. Tidak memiliki program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan para pegawai..

e. Tidak pernah memiliki program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan para pegawai..

Para pegawai bekerjasama dalam tugas-tugas tim untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Selalu bekerjasama dalam tugas-tugas tim untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan

Sering bekerjasama dalam tugas-tugas tim untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan  
Kadang-kadang bekerjasama dalam tugas-tugas tim untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan  
Jarang bekerjasama dalam tugas-tugas tim untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan  
Tidak pernah bekerjasama dalam tugas-tugas tim untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan  
Perusahaan ini menerapkan steknologi sesuai tutntutan  
Selalu menerapkan steknologi sesuai tutntutan  
Sering menerapkan steknologi sesuai tutntutan  
Kadang-kadang menerapkan steknologi sesuai tutntutan  
Jarang menerapkan steknologi sesuai tutntutan  
Tidak pernah menerapkan steknologi sesuai tutntutan  
Budaya perusahaan ini mendukung perkembangan produk baru  
Selalu mendukung perkembangan produk baru  
Sering mendukung perkembangan produk baru  
Kadang-kadang mendukung perkembangan produk baru  
Jarang mendukung perkembangan produk baru  
Tidak pernah mendukung perkembangan produk baru  
Kultur dan suasana perusahaan ini bersifat mendukung dan nyaman.  
Selalu bersifat mendukung dan nyaman dalam keluarga  
Sering bersifat mendukung dan nyaman  
Kadang-kadang bersifat mendukung dan nyaman  
Jarang bersifat mendukung dan nyaman  
Tidak pernah bersifat mendukung dan nyaman  
Nasabah menunjukan bahwa mereka puas dengan perusahaan ini.  
Selalu puas dengan perusahaan ini  
Puas dengan perusahaan ini  
Kadang – kadang puas dengan perusahaan ini  
Tidak puas dengan perusahaan ini  
Tidak pernah puas dengan perusahaan ini  
Pasar pangsa perusahaan ini memiiki reputasi tinggi di industri sejenis.  
Selalu memiiki reputasi tinggi di industri sejenis  
Memiiki reputasi tinggi di industri sejenis  
Kadang – kadang memiiki reputasi tinggi di industri sejenis  
Tidak memiiki reputasi tinggi di industri sejenis

Jarang memiliki reputasi tinggi di industri sejenis  
 Pada saat muncul pesaing baru, pelanggan memilih perusahaan ini  
 Selalu memilih perusahaan ini  
 Tetap memilih perusahaan ini  
 Kadang – kadang memilih perusahaan ini  
 Tidak memilih perusahaan ini  
 Tidak pernah memilih perusahaan ini

## **II. Variabel Kepuasan Kerja (X2)**

Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menantang yang diberikan perusahaan  
 Sangat mampu menyelesaikan pekerjaan yang menantang yang diberikan perusahaan  
 Mampu menyelesaikan pekerjaan yang menantang yang diberikan perusahaan  
 Kadang – kadang menyelesaikan pekerjaan yang menantang yang diberikan perusahaan  
 Tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang menantang yang diberikan perusahaan  
 Sangat tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang menantang yang diberikan perusahaan  
 Gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan saya  
 Selalu sesuai dengan tingkat pendidikan saya  
 Sesuai dengan tingkat pendidikan saya  
 Kurang sesuai dengan tingkat pendidikan saya  
 Tidak sesuai dengan tingkat pendidikan saya  
 Sangat tidak sesuai dengan tingkat pendidikan saya  
 Promosi di tempat kerja saya dilakukan secara objektif  
 Sering dilakukan secara objektif  
 Selalu dilakukan secara objektif  
 Kadang – kadang dilakukan secara objektif  
 Tidak dilakukan secara objektif  
 Tidak pernah dilakukan secara objektif  
 Atasan memberika arahan dalam menyelesaikan pekerjaan  
 Sering memberika arahan dalam menyelesaikan pekerjaan  
 Selalu memberika arahan dalam menyelesaikan pekerjaan  
 Kadang-kadang memberika arahan dalam menyelesaikan pekerjaan  
 Jarang memberika arahan dalam menyelesaikan pekerjaan  
 Tidak pernah memberika arahan dalam menyelesaikan pekerjaan  
 Dukungan kerja antar unit terbina dengan baik  
 Sangat terbina dengan baik  
 Selalu terbina dengan baik  
 Kadang-kadang terbina dengan baik

Tidak terbina dengan baik  
Sangat tidak terbina dengan baik

### **III. Variabel Produktivitas Kerja (Y)**

Saya memiliki kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan target  
 Sering menyelesaikan tugas sesuai dengan target  
 Selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan target  
 Kadang – kadang menyelesaikan tugas sesuai dengan target  
 Jarang menyelesaikan tugas sesuai dengan target  
 Tidak pernah menyelesaikan tugas sesuai dengan target  
 Saya tepat waktu dalam melaksanakan tugas  
 Sangat tepat waktu dalam melaksanakan tugas  
 Sering tepat waktu dalam melaksanakan tugas  
 Kadang – kadang tepat waktu dalam melaksanakan tugas  
 Tidak tepat waktu dalam melaksanakan tugas  
 Sangat tidak tepat waktu dalam melaksanakan tugas  
 Saya memahami tugas yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaan  
 Selalu memahami tugas yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaan  
 Sering memahami tugas yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaan  
 Kadang – kadang memahami tugas yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaan  
 Jarang memahami tugas yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaan  
 Tidak pernah memahami tugas yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaan  
 Saya tepat waktu datang ke tempat kerja saya  
 Sangat tepat waktu  
 Sering tepat waktu  
 Kadang – kadang tepat waktu  
 Tidak tepat waktu  
 Sangat tepat waktu  
 Saya cepat dalam menyelesaikan pekerjaan  
 Sangat cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya  
 Sering cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya  
 Kadang – kadang cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya  
 Tidak cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya  
 Sanat tidak cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya  
 Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu saya melakukan tugas  
 Sangat lengkap  
 Sering lengkap

Kadang – kadang lengkap  
 Tidak lengkap  
 Sangat tidak lengkap  
 Kesesuaian gaji yg saya terima dengan prestasi kerja saya  
 Sangat sesuai dengan prestasi kerja saya  
 Sering sesuai dengan prestasi kerja saya  
 Kadang – kadang sesuai dengan prestasi kerja saya  
 Tidak sesuai dengan prestasi kerja saya  
 Sangta tidak sesuai dengan prestasi kerja saya  
 Adanya jaminan sosial yang saya terima ditempat kerja  
 Selalu saya terima ditempat kerja  
 Sering saya terima ditempat kerja  
 Kadang – kadang saya terima ditempat kerja  
 Tidak saya terima ditempat kerja  
 Tidak Pernah saya terima ditempat kerja

## LAMPIRAN 2 DATA ORDINAL

NO	VARIABEL INTELLECTUAL CAPITAL (X1)									
	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	
1	5	4	5	4	5	4	5	4	5	
2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	
3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	
4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	
5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	
6	4	4	4	5	4	4	4	5	4	

7	5	4	5	4	5	4	5	4	5
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	3	3	3	5	3	3	3	5
10	5	4	4	4	5	4	4	4	5
11	5	5	4	4	5	5	4	4	5
12	4	5	5	4	4	5	5	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	3
14	5	4	3	4	5	4	3	4	3
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	5	4	4	4	5	4	4
18	3	3	3	4	3	3	3	4	4
19	4	3	3	3	4	3	3	3	3
20	3	3	5	5	3	3	5	5	4
21	3	4	4	5	3	4	4	5	3
22	4	4	3	4	4	4	3	4	5
23	3	3	4	4	3	3	4	4	4
24	5	5	4	4	5	5	4	4	4
25	5	3	4	4	5	3	4	4	4
26	5	4	4	4	5	4	4	4	4
27	4	4	4	3	4	4	4	3	5
28	4	4	4	5	4	4	4	5	5
29	4	4	4	5	4	4	4	5	4
30	3	4	3	4	3	4	3	4	4
31	4	3	4	4	4	3	4	4	4
32	4	4	4	3	4	4	4	3	3

### Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	5.000	0.156	0.156	0.240	-1.010	1.000
	4.000	15.000	0.469	0.625	0.379	0.319	2.235
	5.000	12.000	0.375	1.000	0.000		3.544
2.000	3.000	7.000	0.219	0.219	0.295	-0.776	1.000
	4.000	21.000	0.656	0.875	0.206	1.150	2.485
	5.000	4.000	0.125	1.000	0.000		3.996
3.000	3.000	6.000	0.188	0.188	0.269	-0.887	1.000
	4.000	19.000	0.594	0.781	0.295	0.776	2.392
	5.000	7.000	0.219	1.000	0.000		3.785
4.000	3.000	4.000	0.125	0.125	0.206	-1.150	1.000
	4.000	22.000	0.688	0.813	0.269	0.887	2.555
	5.000	6.000	0.188	1.000	0.000		4.082
5.000	3.000	5.000	0.156	0.156	0.240	-1.010	1.000
	4.000	15.000	0.469	0.625	0.379	0.319	2.235

	5.000	12.000	0.375	1.000	0.000		3.544
6.000	3.000	7.000	0.219	0.219	0.295	-0.776	1.000
	4.000	21.000	0.656	0.875	0.206	1.150	2.485
	5.000	4.000	0.125	1.000	0.000		3.996
7.000	3.000	6.000	0.188	0.188	0.269	-0.887	1.000
	4.000	19.000	0.594	0.781	0.295	0.776	2.392
	5.000	7.000	0.219	1.000	0.000		3.785
8.000	3.000	4.000	0.125	0.125	0.206	-1.150	1.000
	4.000	22.000	0.688	0.813	0.269	0.887	2.555
	5.000	6.000	0.188	1.000	0.000		4.082
9.000	3.000	5.000	0.156	0.156	0.240	-1.010	1.000
	4.000	18.000	0.563	0.719	0.337	0.579	2.359
	5.000	9.000	0.281	1.000	0.000		3.733

### Successive Interval

1	2	3	4	5	6	7	8	9	TOTAL
3.544	2.485	3.785	2.555	3.544	2.485	3.785	2.555	3.733	28.470
3.544	2.485	3.785	2.555	3.544	2.485	3.785	2.555	3.733	28.470
3.544	2.485	3.785	2.555	3.544	2.485	3.785	2.555	2.359	27.097
3.544	2.485	2.392	4.082	3.544	2.485	2.392	4.082	2.359	27.367
2.235	3.996	2.392	2.555	2.235	3.996	2.392	2.555	2.359	24.715
2.235	2.485	2.392	4.082	2.235	2.485	2.392	4.082	2.359	24.748
3.544	2.485	3.785	2.555	3.544	2.485	3.785	2.555	3.733	28.470
2.235	2.485	2.392	2.555	2.235	2.485	2.392	2.555	2.359	21.693
3.544	1.000	1.000	1.000	3.544	1.000	1.000	1.000	3.733	16.821
3.544	2.485	2.392	2.555	3.544	2.485	2.392	2.555	3.733	25.685
3.544	3.996	2.392	2.555	3.544	3.996	2.392	2.555	3.733	28.706
2.235	3.996	3.785	2.555	2.235	3.996	3.785	2.555	2.359	27.501
2.235	2.485	2.392	2.555	2.235	2.485	2.392	2.555	1.000	20.334
3.544	2.485	1.000	2.555	3.544	2.485	1.000	2.555	1.000	20.169
2.235	2.485	2.392	2.555	2.235	2.485	2.392	2.555	2.359	21.693
2.235	2.485	2.392	2.555	2.235	2.485	2.392	2.555	2.359	21.693
2.235	2.485	3.785	2.555	2.235	2.485	3.785	2.555	2.359	24.479
1.000	1.000	1.000	2.555	1.000	1.000	1.000	2.555	2.359	13.469
2.235	1.000	1.000	1.000	2.235	1.000	1.000	1.000	1.000	11.470
1.000	1.000	3.785	4.082	1.000	1.000	3.785	4.082	2.359	22.093
1.000	2.485	2.392	4.082	1.000	2.485	2.392	4.082	1.000	20.919
2.235	2.485	1.000	2.555	2.235	2.485	1.000	2.555	3.733	20.283
1.000	1.000	2.392	2.555	1.000	1.000	2.392	2.555	2.359	16.252
3.544	3.996	2.392	2.555	3.544	3.996	2.392	2.555	2.359	27.333
3.544	1.000	2.392	2.555	3.544	1.000	2.392	2.555	2.359	21.341
3.544	2.485	2.392	2.555	3.544	2.485	2.392	2.555	2.359	24.311
2.235	2.485	2.392	1.000	2.235	2.485	2.392	1.000	3.733	19.957

2.235	2.485	2.392	4.082	2.235	2.485	2.392	4.082	3.733	26.122
2.235	2.485	2.392	4.082	2.235	2.485	2.392	4.082	2.359	24.748
1.000	2.485	1.000	2.555	1.000	2.485	1.000	2.555	2.359	16.439
2.235	1.000	2.392	2.555	2.235	1.000	2.392	2.555	2.359	18.723
2.235	2.485	2.392	1.000	2.235	2.485	2.392	1.000	1.000	17.224

<b>VARIABEL KEPUASAN KERJA (Y)</b>					
NO	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5
1	3	4	5	4	4
2	5	5	4	4	4
3	5	4	5	5	5
4	4	4	4	5	5
5	5	5	4	5	5
6	4	5	4	4	4
7	5	5	5	4	5
8	5	5	5	4	5
9	4	3	4	4	4
10	4	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5
12	4	4	3	4	4
13	4	4	4	3	3
14	4	5	5	5	4
15	4	4	4	4	5
16	4	4	4	4	4
17	4	4	3	4	4
18	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	3
20	4	4	4	4	4
21	3	3	4	4	4
22	3	4	3	4	4
23	3	4	4	4	4
24	5	5	4	4	4
25	5	5	4	4	4
26	4	4	4	3	4
27	5	4	4	4	3
28	4	5	5	4	5
29	4	4	4	5	4
30	3	4	3	4	3
31	4	5	4	4	5
32	4	4	4	5	3

### Successive Detail

<b>Col</b>	<b>Category</b>	<b>Freq</b>	<b>Prop</b>	<b>Cum</b>	<b>Density</b>	<b>Z</b>	<b>Scale</b>
1.000	3.000	5.000	0.156	0.156	0.240	-1.010	1.000
	4.000	18.000	0.563	0.719	0.337	0.579	2.359
	5.000	9.000	0.281	1.000	0.000		3.733
2.000	3.000	2.000	0.063	0.063	0.123	-1.534	1.000
	4.000	19.000	0.594	0.656	0.368	0.402	2.555
	5.000	11.000	0.344	1.000	0.000		4.038
3.000	3.000	4.000	0.125	0.125	0.206	-1.150	1.000
	4.000	21.000	0.656	0.781	0.295	0.776	2.511
	5.000	7.000	0.219	1.000	0.000		3.996
4.000	3.000	2.000	0.063	0.063	0.123	-1.534	1.000
	4.000	23.000	0.719	0.781	0.295	0.776	2.728
	5.000	7.000	0.219	1.000	0.000		4.317
5.000	3.000	5.000	0.156	0.156	0.240	-1.010	1.000
	4.000	18.000	0.563	0.719	0.337	0.579	2.359
	5.000	9.000	0.281	1.000	0.000		3.733

### Successive Interval

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>TOTAL</b>
1.000	2.555	3.996	2.728	2.359	12.639
3.733	4.038	2.511	2.728	2.359	15.369
3.733	2.555	3.996	4.317	3.733	18.333
2.359	2.555	2.511	4.317	3.733	15.475
3.733	4.038	2.511	4.317	3.733	18.331
2.359	4.038	2.511	2.728	2.359	13.996
3.733	4.038	3.996	2.728	3.733	18.228
3.733	4.038	3.996	2.728	3.733	18.228
2.359	1.000	2.511	2.728	2.359	10.958
2.359	2.555	2.511	2.728	2.359	12.513
3.733	4.038	3.996	4.317	3.733	19.816
2.359	2.555	1.000	2.728	2.359	11.002
2.359	2.555	2.511	1.000	1.000	9.425
2.359	4.038	3.996	4.317	2.359	17.070
2.359	2.555	2.511	2.728	3.733	13.886
2.359	2.555	2.511	2.728	2.359	12.513
2.359	2.555	1.000	2.728	2.359	11.002
2.359	2.555	2.511	2.728	2.359	12.513
2.359	2.555	2.511	2.728	1.000	11.154
2.359	2.555	2.511	2.728	2.359	12.513
1.000	1.000	2.511	2.728	2.359	9.598
1.000	2.555	1.000	2.728	2.359	9.643
1.000	2.555	2.511	2.728	2.359	11.154

3.733	4.038	2.511	2.728	2.359	15.369
3.733	4.038	2.511	2.728	2.359	15.369
2.359	2.555	2.511	1.000	2.359	10.785
3.733	2.555	2.511	2.728	1.000	12.527
2.359	4.038	3.996	2.728	3.733	16.854
2.359	2.555	2.511	4.317	2.359	14.101
1.000	2.555	1.000	2.728	1.000	8.283
2.359	4.038	2.511	2.728	3.733	15.369
2.359	2.555	2.511	4.317	1.000	12.742

<b>VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA (Y)</b>					
NO	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5
1	4	5	4	4	4
2	4	4	5	5	4
3	5	4	3	5	4
4	5	5	4	5	5
5	5	3	4	4	4
6	4	4	4	4	4
7	5	4	5	3	3
8	5	4	4	4	4
9	4	3	5	4	5
10	4	4	5	5	4
11	5	5	4	4	4
12	4	4	4	4	4
13	3	4	3	4	4
14	4	5	5	5	4
15	5	5	4	5	4
16	4	4	3	4	4
17	4	4	3	4	4
18	4	4	3	4	4
19	3	4	4	3	3
20	4	4	4	4	4
21	4	4	4	3	3
22	4	4	3	4	4
23	4	3	3	4	4
24	4	5	5	4	4
25	4	5	5	4	4
26	4	4	3	4	5
27	3	3	3	4	4
28	5	4	5	4	5
29	4	4	4	3	4
30	3	4	4	5	4
31	5	4	5	3	4

32	3	3	3	4	5	
----	---	---	---	---	---	--

### Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	5.000	0.156	0.156	0.240	-1.010	1.000
	4.000	18.000	0.563	0.719	0.337	0.579	2.359
	5.000	9.000	0.281	1.000	0.000		3.733
2.000	3.000	5.000	0.156	0.156	0.240	-1.010	1.000
	4.000	20.000	0.625	0.781	0.295	0.776	2.444
	5.000	7.000	0.219	1.000	0.000		3.882
3.000	3.000	10.000	0.313	0.313	0.354	-0.489	1.000
	4.000	13.000	0.406	0.719	0.337	0.579	2.174
	5.000	9.000	0.281	1.000	0.000		3.332
4.000	3.000	5.000	0.156	0.156	0.240	-1.010	1.000
	4.000	20.000	0.625	0.781	0.295	0.776	2.444
	5.000	7.000	0.219	1.000	0.000		3.882
5.000	3.000	3.000	0.094	0.094	0.167	-1.318	1.000
	4.000	24.000	0.750	0.844	0.240	1.010	2.689
	5.000	5.000	0.156	1.000	0.000		4.318

### Succesive Interval

1	2	3	4	5	TOTAL
2.359	3.882	2.174	2.444	2.689	13.549
2.359	2.444	3.332	3.882	2.689	14.707
3.733	2.444	1.000	3.882	2.689	13.748
3.733	3.882	2.174	3.882	4.318	17.990
3.733	1.000	2.174	2.444	2.689	12.040
2.359	2.444	2.174	2.444	2.689	12.111
3.733	2.444	3.332	1.000	1.000	11.509
3.733	2.444	2.174	2.444	2.689	13.484
2.359	1.000	3.332	2.444	4.318	13.454
2.359	2.444	3.332	3.882	2.689	14.707
3.733	3.882	2.174	2.444	2.689	14.922
2.359	2.444	2.174	2.444	2.689	12.111
1.000	2.444	1.000	2.444	2.689	9.578
2.359	3.882	3.332	3.882	2.689	16.145
3.733	3.882	2.174	3.882	2.689	16.360
2.359	2.444	1.000	2.444	2.689	10.937
2.359	2.444	1.000	2.444	2.689	10.937
2.359	2.444	1.000	2.444	2.689	10.937
1.000	2.444	2.174	1.000	1.000	7.618
2.359	2.444	2.174	2.444	2.689	12.111
2.359	2.444	2.174	1.000	1.000	8.977
2.359	2.444	1.000	2.444	2.689	10.937

2.359	1.000	1.000	2.444	2.689	9.493
2.359	3.882	3.332	2.444	2.689	14.707
2.359	3.882	3.332	2.444	2.689	14.707
2.359	2.444	1.000	2.444	4.318	12.566
1.000	1.000	1.000	2.444	2.689	8.133
3.733	2.444	3.332	2.444	4.318	16.272
2.359	2.444	2.174	1.000	2.689	10.667
1.000	2.444	2.174	3.882	2.689	12.190
3.733	2.444	3.332	1.000	2.689	13.198
1.000	1.000	1.000	2.444	4.318	9.763

### LAMPIRAN 3 . HASIL OLAHAN DATA

#### Reliability VARIABEL X1

##### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.751	9

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM 1	32.34	8.491	.448	.726
ITEM 2	32.66	8.684	.521	.715
ITEM 3	32.53	8.257	.581	.703
ITEM 4	32.50	9.677	.639	.755
ITEM 5	32.34	8.491	.448	.726
ITEM 6	32.66	8.684	.521	.715
ITEM 7	32.53	8.257	.581	.703
ITEM 8	32.50	9.677	.624	.755
ITEM 9	32.44	9.222	.529	.751

#### Reliability VARIABEL X2

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.737	5

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM 1	16.66	2.814	.535	.677
ITEM 2	16.50	2.968	.564	.668
ITEM 3	16.69	2.996	.537	.677
ITEM 4	16.63	3.532	.329	.747
ITEM 5	16.66	2.814	.535	.677

### Reliability VARIABEL Y

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.748	5

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM 1	16.16	2.265	.337	.373
ITEM 2	16.22	2.305	.363	.359
ITEM 3	16.31	2.157	.615	.434
ITEM 4	16.22	2.499	.449	.435

<b>ITEM 5</b>	16.22	2.951	.695	.514
---------------	-------	-------	------	------

## Correlations

**Correlations**

		INTELLECTUAL CAPITAL	KEPUASAN KERJA
INTELLECTUAL CAPITAL	Pearson Correlation	1	.750**
	Sig. (2-tailed)		.004
	N	32	32
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	.750**	1
	Sig. (2-tailed)		.004
	N	32	32

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Regression

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
			.703	
1	.861 <sup>a</sup>	.741	.703	2.062

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, INTELLECTUAL CAPITAL

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1    Regression	74.942	2	37.471	8.817	.001 <sup>b</sup>
Residual	123.251	29	4.250		
Total	198.192	31			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, INTELLECTUAL CAPITAL

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1    (Constant)	4.184	2.029		2.063	.048
INTELLECTUAL CAPITAL	.383	.092	.376	2.979	.037
KEPUASAN KERJA	.331	.140	.332	2.222	.039

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

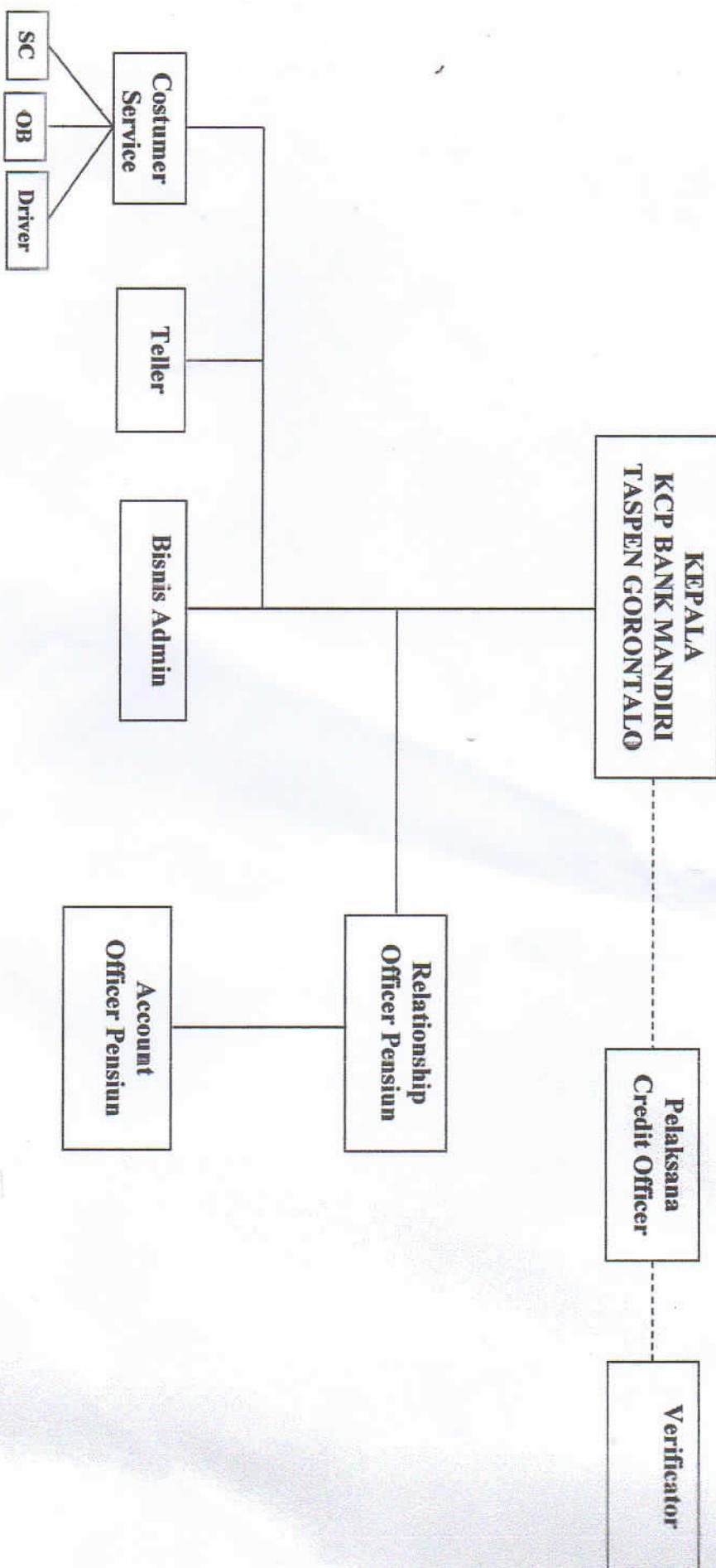
## LAMPIRAN 4 JADWAL PENELITIAN

## Lampiran Jadwal Penelitian



## STRUKTUR ORGANISASI

### PT. BANK MANDIRI TASPEN KCP GORONTALO





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo  
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 4291/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/IX/2022

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala PT. Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Pembantu Gorontalo  
di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM  
NIDN : 0929117202  
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Moh. Taufik Rauf  
NIM : E2119052  
Fakultas : Fakultas Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Lokasi Penelitian : PT. BANK MANDIRI TASPEN KANTOR CABANG PEMBANTU GORONTALO  
Judul Penelitian : PENGARUH INTELECTUAL CAPITAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN DI PT. BANK MANDIRI TASPEN

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+



Nomor : DH5.MND/KCP.GNW.296/2023  
Tanggal : 24 Februari 2023  
Lampiran : -

PT Bank Mandiri Taspen  
KCP Gorontalo  
Jl. Nani Wartabone  
Heledulaa Selatan 96114  
Gorontalo, Indonesia  
Tlp. (62-435)853 1884  
Fax.(62-435)852 7613  
[www.bankmantap.co.id](http://www.bankmantap.co.id)

Perihal : **SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini , Pimpinan PT.Bank Mandiri Taspen Kcp Gorontalo  
Menerangkan bahawa :

Nama : Moh. Taufik Rauf  
Nim : E2119052  
Fakultas /Jurusan : Ekonomi / Manajemen  
Perguruan Tinggi : Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini menyatakan, bahwa Nama Mahasiswa tersebut diatas **Benar** telah melakukan penelitian pada **PT.Bank Mandiri Taspen Kcp Gorontalo** guna menyelesaikan laporan tugas akhir (SKRIPSI) dengan Judul : **"PENGARUH INTELLEKTUAL CAPITAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS KARYAWAN DI PT.BANK MANDIRI TASPEN KCP GORONTALO "**.

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya untuk dalam hal Skripsi.

**PT. BANK MANDIRI TASPEN**

Kantor Cabang Pembantu Gorontalo

PANDI NUSURA .SH

Rellationship Officer Pension



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI  
**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**  
**FAKULTAS EKONOMI**

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI

Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. www.fe.unisan.ac.id

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**  
**No. 076/SRP/FE-UNISAN/III/2023**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si  
NIDN : 09281169010  
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama Mahasiswa : Moh. Taufik Rauf  
NIM : E2119052  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Skripsi : Pengaruh Intelektual Capital Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Bank Mandiri Taspen Kcp Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 23%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujian. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Mengetahui  
Dekan,



DR. Musafir, SE., M.Si  
NIDN. 0928116901

Gorontalo, 17 Maret 2023  
Tim Verifikasi,

  
Muh. Sabir M, SE., M.Si  
NIDN. 0913088503

Terlampir :Hasil Pengecekan Turnitin

## ● 23% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 23% Internet database
- 2% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 0% Submitted Works database

### TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	bajangjournal.com	8%
	Internet	
2	jurnal.stiekma.ac.id	4%
	Internet	
3	digilib.iain-palangkaraya.ac.id	2%
	Internet	
4	repository.unj.ac.id	2%
	Internet	
5	storage.googleapis.com	1%
	Internet	
6	repositori.unsil.ac.id	<1%
	Internet	
7	repositori.uin-alauddin.ac.id	<1%
	Internet	
8	oni-lucky.blogspot.com	<1%
	Internet	

9	eprintslib.ummggl.ac.id	<1%
	Internet	
10	repository.widyatama.ac.id	<1%
	Internet	
11	journal.unismuh.ac.id	<1%
	Internet	
12	researchgate.net	<1%
	Internet	
13	journal.binadarma.ac.id	<1%
	Internet	
14	repository.unpas.ac.id	<1%
	Internet	
15	docplayer.info	<1%
	Internet	
16	coretanmahasiswa12.blogspot.com	<1%
	Internet	
17	repo.uinsatu.ac.id	<1%
	Internet	
18	repository.usu.ac.id	<1%
	Internet	
19	wisuda.unissula.ac.id	<1%
	Internet	

## BIODATA DIRI PENULIS

### IDENTITAS PRIBADI

- Nama : Moh. Taufik rauf
- Nim : E2119052
- TTL : Gorontalo 3 september 1997
- Tinggi badan : 165 cm
- Berat badan : 58
- Agama : Islam
- Alamat : jl mayor dullah kelurahan talumolo kecamatan dumbo raya kota gorontalo
- No.Hp : 085240908031
- Nama orang tua
- Ayah : Djainudin rauf
- Ibu : Fajra napai
- Prodi : S1 Manajemen
- Fakultas : Ekonomi
- Perguruan tinggi : Universitas ichsan gorontalo
- **RIWAYAT PENDIDIKAN**
- Sekolah dasar negeri 56 kota gorontalo
- Sekolah menengah pertama . smp 5 kota gorontalo
- Sekolah menengah kejuruan . smk 3 kota gorontalo

