BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Indrawati, dkk (2019) dengan judul "Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Pemerintah Daerah" hasil penelitian menunjukkan bahwa modal intelektual berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Apabila modal intelektual meningkat maka produktivitas kerja pegawai juga meningkat dan sebaliknya jika modal intelektual menurun maka produktivitas juga ikut menurun.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kusuma, dkk (2021) dengan judul "Analysis of Regional Financial Management Systems and Intellectual Capital through Work Capabilities on the Quality of Regional Financial Management in Mamuju Regency" hasil penelitian membuktikan bahwa sistem pengelolaan keuangan dae rah dan modal intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kapabilitas kerja di Kabupaten Mamuju. Sementara itu, kualitas pengelolaan keuangan daerah tidak hanya dipengaruhi oleh sistem pengelolaan keuangan daerah dan modal intelektual tetapi juga oleh kemampuan kerja. Temuan penelitian ini juga membuktikan bahwa kemampuan kerja statistik tampaknya memainkan peran penting dalam memediasi pengaruh signifikan sistem pengelolaan keuangan daerah dan modal intelektual terhadap kualitas pengelolaan keuangan daerah di Kabupaten Mamuju.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Arif, dkk (2020) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan" hasil penelitian membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan, Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan dan Secara simultan Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi

Kerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan yang dapat dikategorikan kuat.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sembiring, dkk (2021) dengan judul "Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kemampuan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif dan siginifikan terhadap kinerja pegawai, kemampuan kerja berpengaruh positif dan siginifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak siginifikan terhadap kinerja pegawai. Secara tidak langsung, kepuasan kerja tidak bersifat memediasi hubungan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja pegawai.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Defitri (2018) dengan judul "Pengaruh Pengelolaan Keuangan Daerah Dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah" hasil penelitian menunjukan bahwa pengelolaan keuangan daerah memiliki hubungan yang positif tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan daerah, sedangkan sistem akuntansi keuangan daerah berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Hal ini menunjukan bahwa semakin baik sistem akuntansi keuangan daerah maka laporan keuangan yang dihasilkan juga akan semakin meningkat.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sarmigi (2020) dengan judul "Pengaruh Pengelolaan Keuangan Daerah Dan Good Governance Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Kerinci" Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Keuangan Daerah dan Good Governance baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintah di Kabupaten Kerinci. Kontribusi pengaruh Manajemen Keuangan Daerah dan Good Governance terhadap Kinerja Pemerintah di

Kabupaten Kerinci adalah 51% dan 49% sisanya dijelaskan oleh sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

No.	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1.	Indrawati, dkk (2021)	Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Pemerintah Daerah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal intelektual berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Apabila modal intelektual meningkat maka produktivitas kerja pegawai juga meningkat dan sebaliknya jika modal intelektual menurun maka produktivitas juga ikut menurun.
2.	Kusuma, dkk (2021)	Analysis of Regional Financial Management Systems and Intellectual Capital through Work Capabilities on the Quality of Regional Financial Management in Mamuju Regency	Hasil penelitian membuktikan bahwa sistem pengelolaan keuangan daerah dan modal intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kapabilitas kerja di Kabupaten Mamuju. Sementara itu, kualitas pengelolaan keuangan daerah tidak hanya dipengaruhi oleh sistem pengelolaan keuangan daerah dan modal intelektual tetapi juga oleh kemampuan kerja. Temuan penelitian ini juga membuktikan bahwa kemampuan kerja statistik tampaknya memainkan peran penting dalam memediasi pengaruh signifikan sistem pengelolaan keuangan daerah dan modal intelektual terhadap kualitas pengelolaan keuangan daerah di Kabupaten Mamuju.
3.	Arif, dkk (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Hasil penelitian membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan, Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan

			Nusantara III Medan dan Secara simultan Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan yang dapat dikategorikan kuat.
4.	Sembiring, dkk (2021)	Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kemampuan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif dan siginifikan terhadap kinerja pegawai, kemampuan kerja berpengaruh positif dan siginifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak siginifikan terhadap kinerja pegawai. Secara tidak langsung, kepuasan kerja tidak bersifat memediasi hubungan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja pegawai.
5.	Siska Yulia Defitri (2018)	Pengaruh Pengelolaan Keuangan Daerah Dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah	Hasil penelitian menunjukan bahwa pengelolaan keuangan daerah memiliki hubungan yang positif tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan daerah, sedangkan sistem akuntansi keuangan daerah berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Hal ini menunjukan bahwa semakin baik sistem akuntansi keuangan daerah maka laporan keuangan yang dihasilkan juga akan semakin meningkat.

6.	Sarmigi (2020)	Pengaruh Pengelolaan Keuangan Daerah Dan Good Governance Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Kerinci	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Keuangan Daerah dan Good Governance baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintah di Kabupaten Kerinci. Kontribusi pengaruh Manajemen Keuangan Daerah dan Good Governance terhadap Kinerja Pemerintah di Kabupaten Kerinci adalah 51% dan 49% sisanya dijelaskan oleh sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Tinjauan Pustaka dan Grand Teori

Resource-Based Theory

Teori disampaikan pertama kali oleh Wernefelt pada tahun 1984 dalam penelitian "A Resource based view of the film" yaitu sumber daya sebagai suatu komponen dalam perusahaan yang memiliki kekuatan maupun kelemahan. Teori ini berfokus pada sumber daya dan kemampuan (Hariyati & Nuswantara, 2018). Sumber daya dan kemampuan terdapat pada internal perusahaan yang dijadikan sebagai pengembangan strategi pada lingkungan eksternal yaitu pelanggan, pemasok, pendatang baru, produk atau layanan, dan persaingan antar perusahaan (Kim, Syamil, & Bhatt, 2007). Pemaksimalan sumber daya perusahaan perlu dilakukan untuk meningkatkan nilai produk dan layanan perusahaan, sehingga dapat memiliki suatu keunggulan yang berdaya saing tinggi. Resource based theory merupakan teori yang membahas tentang sumber daya baik berwujud (tangible) maupun tak berwujud (intangible) sebagai nilai atau potensi yang dimiliki oleh setiap perusahaan atau organisasi untuk mendukung proses bisnis meraih keunggulan berdaya saing tinggi. suatu perusahaan akan mencapai keunggulan apabila memiliki sumber daya yang unggul (Solikhah et al., 2010). Di dalam teori RBT untuk mengembangkan keunggulan kompetitif,

Resource-Based Theory merupakan suatu pemikiran yang ada dalam teori manajemen strategik dan keunggulan kompetitif perusahaan yang

meyakini bahwa suatu perusahaan harus mempunyai sumber daya dan kemampuan yang baik dan melebihi para kompetitornya (Cheng et al., 2010). Perusahaan dapat memperoleh keunggulan kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain dapat dilihat dari cara-cara perusahaan dalam memperoleh, mengelola serta mengembangkan segala aset yang dimilikinya baik aset berwujud maupun aset tak berwujudnya. Suatu perusahaan mampu memperoleh keuntungan kompetitif jika memiliki sumber daya yang unik dalam menciptakan suatu keunggulan kompetitif bagi perusahaan sehingga mampu menciptakan nilai bagi perusahaan dan mampu menguasai serta memanfaatkan Intellectual Capital perusahaan (Faradina).

Stakeholder theory

Freeman (1982) menyatakan mengenai teori stakeholder: "any identifiable group or individual who can affect the achievement of an organisation's objectives, or is affected by the achievement of an organisation's objectives". Berdasarkan teori stakeholder, manajemen organisasi diharapkan untuk menjalankan aktivitas-aktivitas yang dianggap penting oleh stakeholder dan melaporkan kembali aktivitas tersebut kepada stakeholder (Ulum, 2015a). Kegiatan organisasi di perusahaan harus memiliki kepentingan yang diinginkan para stakeholder, dan para manajemen harus memikirkan kemakmuran para pemegang sahamnya. Perusahaan harus memberikan informasi mengenai aktivitas perusahaan, walaupun para stakeholder tidak bisa ikut langsung menjalankan tetapi ada modal yang mereka tanamkan untuk jalannya operasional perusahaan.

Hal ini diperkuat oleh teori yang menyatakan bahwa semua stakeholder mempunyai hak untuk disediakan informasi tentang bagaimana suatu aktivitas organisasi mempengaruhi mereka (sebagai contoh, melalui sponsorship, inisiatif pengamanan, polusi dll), bahkan ketika mereka tidak dapat secara langsung memainkan peran yang konstruktif dalam kelangsungan hidup organisasi dan saat mereka memilih untuk tidak menggunakan informasi telah disediakan (Deegan, 2004).

Tujuan utama dari teori stakeholder adalah untuk membantu manager korporasi mengerti lingkungan stakeholder mereka dan melakukan pengelolaan dengan lebih efektif di antara keberadaan hubungan-hubungan di lingkungan perusahaan mereka. Jika managemen dapat mengelola dengan baik dan maksimal setiap potensi yang dimiliki perusahaan dengan inilah organisasi dapat menciptakan value added untuk mendorong kinerja keuangan dan nilai perusahaan yang dijadikan orientasi stakeholder dalam mengintervensi manajemen (Widarjo, 2011). Manager dapat memenuhi aspek teori ini jika manajer mampu mengelola organisasi secara maksimal, khususnya dalam upaya penciptaan nilai untuk perusahaan (Ulum, 2015a).

Freeman & Reed (1983) dalam "Stockholders and Stakeholders: A New Perspective on Corporate Govermence" menjelaskna suatu korporasi terdapat pihak-pihak yang menjadi tanggung jawab perusahaan selain pemegang saham yaitu pemangku kepentingan seperti karyawan, pelanggan, pemasok, kreditur, dan mansyarakat. Teori ini membantu manajemen untuk memahami lingkungan pemangku kepentingan dengan pemanfaatan potensi yang menghasilkan nilai tambah (Kartikasari & Hadiprajitno, 2014). Teori ini sebagai pendorong agar manajemen tidak menghindari kewajiban atas tenggung jawab terhadap para pemangku kepentingan, serta memotivasi perusahaan untuk lebih meningkatkan keunggulan bersaing mereka.

B.1. Sistem Pengelolaan Keuangan Daerah

B.1.1 Pengertian Sistem Pengelolaan Keuangan Daerah

Sebelum menguraikan sistem pengelolaan keuangan daerah terlebih dahulu dikemukakan pendapat mengenai pengertian sistem itu sendiri. Adapun pengertian sistem menurut Cole adalah suatu kerangka dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan yang disusun sesuai dengan suatu skema yang menyeluruh, untuk melaksanakan suatu kegiatan atau fungsi utama dari suatu organisasi, sedangkan prosedur adalah suatu urut-urutan pekerjaan kerani (clerical), biasanya melibatkan beberapa orang dalam satu bagian atau lebih, disusun untuk menjamin adanya perlakuan

yang seragam terhadap transaksi-transaksi yang terjadi dalam suatu organisasi (Baridwan, 1991;3).

Berdasarkan pengertian tersebut di atas maka salah satu unsur yang paling penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di daerah adalah sistem atau cara pengelolaan keuangan daerah secara berdayaguna dan berhasilguna. Hal tersebut diharapkan agar sesuai dengan aspirasi pembangunan dan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang akhir- akhir ini.

Pengelolaan Keuangan Daerah adalah keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban, dan pengawasan keuangan daerah. Pengelolaan keuangan daerah yang diatur dalam peraturan menteri ini meliputi kekuasaan pengelolaan keuangan daerah, azas umum dan struktur APBD, penyusunan rancangan APBD, penetapan APBD, penyusunan dan penetapan APBD bagi daerah yang belum memiliki DPRD, pelaksanaan APBD, perubahan APBD, pengelolaan kas, penatausahaan keuangan daerah, akuntansi keuangan daerah, pertanggungjawaban pelaksanaan APBD, pembinaan dan pengawasan pengelolaan keuang an daerah, kerugian daerah, dan pengelolaan keuangan BLUD.

Pengelolaaan keuangan daerah dimulai dengan perencanaan /penyusunan anggaran pendapatan belanja daerah (APBD). APBD disusun sesuai dengan kebutuhan penyelenggaraan pemerintahan dan kemampuan pendapatan daerah. Penyusunan APBD sebagaimana berpedoman kepada RKPD dalam rangka mewujudkan pelayanan kepada masyarakat untuk tercapainya tujuan bernegara.

APBD mempunyai fungsi otorisasi, perencanaan, pengawasan, alokasi, distribusi, dan stabilisasi. APBD, perubahan APBD, dan pertanggungjawaban pelaksanaan APBD setiap tahun ditetapkan dengan peraturan daerah. APBD yang disusun oleh pemerintah daerah telah mengalami perubahan dari yang bersifat incramental menjadi anggaran berbasis kinerja sesuai dengan tuntutan reformasi.

Anggaran berbasis kinerja dikenal dalam pengelolaan keuangan daerah sejak diterbitkannya PP nomor 105 tahun 2000 yang dalam pasal 8 dinyatakan bahwa APBD disusun dengan pendekatan kinerja. Penerapan anggaran berbasis kinerja pada instansi pemerintah di Indonesia dicanangkan melalui pemberlakuan UU nomor 17 tahun 2003 tentang keuangan negara dan diterapkan secara bertahap mulai tahun anggaran 2005.

Dilihat dari aspek masyarakat (customer) dengan adanya peningkatan pelayanan dan kesejahteraan masyarakat yang semakin baik maka dapat meningkatnya tuntutan masyarakat akan pemerintah yang baik, hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi pemerintah untuk bekerja secara lebih efisien dan efektif terutama dalam menyediakan layanan prima bagi seluruh masyarakat. Dilihat dari sisi pengelolaan keuangan daerah khususnya Pendapatan Asli Daerah (PAD) maka kontribusi terhadap APBD meningkat tiap tahun anggaran hal ini didukung pula dengan tingkat efektivitas dari penerimaan daerah secara keseluruhan sehingga adanya kemauan dari masyarakat untuk membayar kewajibannya kepada Pemerintah Daerah dalam bentuk pajak dan retribusi.

Aspek sumber daya manusia (SDM) adanya kemampuan aparat pengelola walaupun belum memadai dalam jumlah sesuai dengan kebutuhan tiap unit/satuan kerja daerah tetapi dalam pengelolaan keuangan daerah dapat memberikan pelayanan yang sebaik mungkin kepada masyarakat. Hal ini dapat dilihat dari kontribusi penerimaan daerah sendiri serta tingkat efektivitas dan efisiensi yang semakin meningkat tiap tahun anggaran namun demikian perlu ada pembenahan dalam arti daerah harus memanfaatkan kewenangan yang diatur dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah pasal 76 yaitu daerah mempunyai kewenangan untuk melakukan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji, tunjangan dan kesejahteraan pegawai serta pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan daerah yang ditetapkan dengan peraturan

daerah berdasarkan peraturan perundang- undangan.

Sistem pengelolaan keuangan disini menggunakan Sistem Informasi Manajemen (SIM) yang dimaksudkan disini adalah sistem pengumpulan pengolahan data untuk penyediaan informasi kepada pihak manajemen/pimpinan yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas, khususnya dalam pengambilan keputusan. SIMDA (Sistem Informasi Manajemen Daerah) adalah suatu aplikasi yang dibuat dan dikembangkan oleh BPKP dengan tujuan untuk membantu pemerintah daerah dalam pengelolaan keuangannya, dengan aplikasi ini Pemerintah Daerah dapat melaksanakan pengelolaan keuangan daerah secara terintegrasi, dimulai dari penganggaran, penatausahaan hingga akuntansi dan pelaporannya (Ranti, 2013).

Sistem Informasi Manajemen (SIM) merupakan sebuah sistem yang dapat mengolah serta mengorganisasikan data dan informasi dengan jumlah yang besar dalam rangka mendukung pelaksanakan tugas dan pekerjaan dalam suatu perusahaan (Hariyanto, 2016). Pendapat lain menyebutkan bahwa Sistem informasi manajemen (SIM) adalah sebuah sistem perencanaan yang merupakan bagian dari pengendalian internal suatu perusahaan bisnis yang meliputi pemanfaatan manusia, dokumen, teknologi, dan prosedur oleh akuntansi manajemen untuk memecahkan masalah bisnis seperti biaya produk, layanan, atau suatu strategi bisnis yang akan dijalankan (Hariyanto, 2016). Adapun indikator Sistem Informasi Manajemen (SIM) yang baik menurut Kumorotomo (2008) adalah:

1. Ketersediaan akan informasi itu sendiri.
2. SIM mampu menyediakan informasi yang mudah dipahami dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
3. SIM mampu menyediakan informasi yang dapat diandalkan kebenarannya.
4. SIM mampu menyediakan informasi yang benar dan akurat.
5. SIM mampu menyediakan informasi yang konsisten.

B.1.2 Tujuan Pengelolaan Keuangan Daerah

Pengelolaan keuangan daerah berarti mengurus dan mengatur keuangan daerah itu sendiri dengan prinsip-prinsip pengelolaan keuangan daerah menurut (Devas, dkk,1987; 279-280) adalah sebagai berikut:

a. Tangung Jawab (Accountability)

   Pemerintah daerah harus mempertanggungjawabkan keuangannya kepada lembaga atau orang yang berkepentingan yang sah, lembaga atau orang itu termasuk pemerintah pusat, DPRD, Kepala Daerah dan masyarakat umum. Adapun unsur-unsur penting dalam tanggung jawab adalah mencakup keabsahan yaitu setiap transaksi keuangan harus berpangkal pada wewenang hukum tertentu dan pengawasan yaitu tata cara yang efektif untuk menjaga kekayaan uang dan barang serta mencegah terjadinya penghamburan dan penyelewengan dan memastikan semua pendapatan yang sah benar-benar terpungut jelas sumbernya dan tepat penggunaanya.

b. Mampu Memenuhi Kewajiban Keuangan

   Keuangan daerah harus ditata dan dikelola sedemikian rupa sehingga mampu melunasi semua kewajiban atau ikatan keuangan baik jangka pendek, jangka panjang maupun pinjaman jangka panjang pada waktu yang telah ditentukan.

c. Kejujuran

   Hal-hal yang mlaenyangkut pengelolaan keuangan daerah pada prinsipnya harus diserahkan kepada pegawai yang betul-betul jujur dan dapat dipercaya.

d. Hasil Guna (Efektif) Dan Daya Guna (Efisien)

   Merupakan tata cara mengurus keuangan daerah harus sedemikian rupa sehingga memungkinkan program dapat direncanakan dan dilaksanakan untuk mencapai tujuan pemerintah daerah dengan biaya yang serendah-rendahnya dan dalam waktu yang secepat- cepatnya.

e. Pengendalian

   Para aparat pengelola keuangan daerah, DPRD dan petugas pengawasan

harus melakukan pengendalian agar semua tujuan tersebut dapat tercapai.

B.1.3. Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah

Kinerja (performance) dapat diartikan sebagai aktivitas terukur dari suatu entitas selama periode tertentu sebagai bagian dari ukuran keberhasilan pekerjaan. Performance Measurement atau pengukuran kinerja menurut kamus yang sama diartikan sebagai suatu indikator keuangan atau non keuangan dari suatu pekerjaan yang dilaksanakan atau hasil yang dicapai dari suatu aktivitas suatu proses atau suatu unit organisasi.

Dalam penelitian ini, istilah yang penulis maksudkan tentang Kinerja Keuangan Pemerintahan Daerah adalah tingkat pencapaian dari suatu hasil kerja di bidang keuangan daerah yang meliputi penerimaan dan belanja daerah dengan menggunakan indikator keuangan yang ditetapkan melalui suatu kebijakan atau ketentuan perundang-undangan selama satu periode anggaran. Bentuk dari pengukuran kinerja tersebut berupa rasio keuangan yang terbentuk dari unsur laporan pertanggungjawaban Kepala Daerah perhitungan APBD.

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pada suatu periode tertentu. Menurut Stoner (1986:477) kinerja (performance) merupakan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, kelompok atau organisasi. Pada sektor pemerintahan, kinerja dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai oleh pegawai pemerintah atau instansi pemerintah dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode.

Kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekolompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 1999).

Dalam konteks organisasi pemerintah daerah, pengukuran kinerja SKPD dilakukan untuk menilai seberapa baik SKPD tersebut melakukan

tugas pokok dan fungsi yang dilimpahkan kepadanya selama periode tertentu. Pengukuran kinerja SKPD merupakan wujud dari vertical accountability yaitu pengevaluasian kinerja bawahan oleh atasannya dan sebagai bahan horizontal accounntability pemerintah daerah yaitu kepada masayarakat atas amanah yang diberikan kepadanya.

Menurut Henderson and Bruce Performance Measure for NPOs (Not for Profit Organizations) dalam Journal of Accounting Januari 2002 mengemukakan terdapat indikator pengukuran kinerja organisasi nonprofit antara lain:

a. Customer focused
b. Balanced
c. Timely
d. Cost Effective
e. Compatible and Comparable

Parker (1996:3) menyebutkan lima manfaat adanya pengukuran kinerja suatu entitas pemerintahan, yaitu:

1. Pengukuran kinerja meningkatkan mutu pengambilan keputusan. Seringkali keputusan yang diambil pemerintah dilakukan dalam keterbatasan data dan berbagai pertimbangan politik serta tekanan dari pihak-pihak yang berkepentingan. Proses pengembangan pengukuran kinerja ini akan memungkinkan pemerintah untuk menentukan misi dan menetapkan tujuan pencapaian hasil tertentu. Di samping itu dapat juga dipilih metode pengukuran kinerja untuk melihat kesuksesan program yang ada. Di sisi lain, adanya pengukuran kinerja membuat pihak legislatif dapat memfokuskan perhatian pada hasil yang didapat, memberikan evaluasi yang benar terhadap pelaksanaan anggaran serta melakukan diskusi mengenai usulan-usulan program baru.
2. Pengukuran kinerja meningkatkan akuntabilitas internal. Dengan adanya pengukuran kinerja ini, secara otomatis akan tercipta akuntabilitas di seluruh lini pemerintahan, dari lini terbawah sampai teratas. Lini teratas pun kemudian akan bertanggungjawab kepada pihak legislatif. Dalam hal

ini disarankan pemakaian system pengukuran standar seperti halnya management by objectives untuk mengukur outputs dan outcomes.

3. Pengukuran kinerja meningkatkan akuntabilitas publik. Meskipun bagi sebagian pihak, pelaporan evaluasi kinerja pemerintah kepada masyarakat dirasakan cukup menakutkan, namun publikasi laporan ini sangat penting dalam keberhasilan sistem pengukuran kinerja yang baik. Keterlibatan masyarakat terhadap pengambilan kebijakan pemerintah menjadi semakin besar dan kualitas hasil suatu program juga semakin diperhatikan.
4. Pengukuran kinerja mendukung perencanaan stategi dan penetapan tujuan. Proses perencanaan strategi dan tujuan akan kurang berarti tanpa adanya kemampuan untuk mengukur kinerja dan kemajuan suatu program. Tanpa ukuran-ukuran ini, kesuksesan suatu program juga tidak pernah akan dinilai dengan obyektif.
5. Pengukuran kinerja memungkinkan suatu entitas untuk menentukan penggunaan sumber daya secara efektif.

Pemerintah daerah diharapkan dapat terus meningkatkan kinerja dan akuntabilitas, hal ini mengakibatkan pemerintah daerah segera merespon perubahan yang diinginkan oleh masyarakat sebagai stakeholder. Satuan kerja perangkat daerah (SKPD) diharapkan memiliki kinerja yang baik yang menunjukkan stewardship dan akuntabilitas mereka terhadap sumberdaya masyarakat yang dikelolanya. Agar pemerintah daerah dapat menjalankan operasinya dengan baik dan mampu memperbaiki kualitas pelayanan kepada masyarakat, maka dirancang sistem pengukuran kinerja pemerintah daerah agar peningkatan dan perbaikan kinerja pemerintah daerah dapat dilakukan secara berkesinambungan.

Sistem pengukuran kinerja biasanya dilakukan karena masalah keagenan (agency problem), yaitu pengelola program dan kegiatan cenderung akan melakukan sesuatu yang menguntungkan dirinya sendiri tanpa menghiraukan pihak principal. Fenomena ini mendorong pihak pimpinan atau atasan untuk menerapkan sistem pengukuran kinerja agar pihak principal (atasan) dapat mengawasai pengelolan program dan

kegiatan menjalankan program dan kegiatan serta memiliki skema dalam penetapan insentif dan disinsentif. Pengukuran kinerja juga berfungsi sebagai alat untuk menjamin kepentingan publik dapat terjaga.

Penetapan indikator kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi pemerintah daerah untuk menilai keberhasilan pencapaian suatu program dan kegiatan. Penetapan indikator ini dapat digunakan sebagai basis atau dasar bagi masyarakat sebagai stakeholder untuk mengambil keputusan. Penetapan indikator kinerja di instansi pemerintah selama ini dirasakan kurang merefleksikan ukuran keberhasilan program dan kegiatan yang sebenarnya sehingga indikator kinerja tersebut tidak memberi manfaat sama sekali.

Salah satu hal penting dalam sistem pengukuran kinerja yang dapat mengindikasikan orientasi pada pemenuhan kepuasan/kebutuhan masyarakat adalah penetapan indikator dan target kinerja. Hal ini penting untuk melihat apakah ukuran atau proksi yang digunakan untuk mengukur/menilai keberhasilan suatu program dan kegiatan dalam mencapai tujuan dan misi satuan kerja perangkat daerah. Indikator kinerja juga dapat digunakan untuk mengukur keseriusan kepala satuan kerja perangkat daerah untuk mencapai tujuan satuan kerjanya.

Penetapan indikator kinerja organisasi sektor publik seperti pemerintahan daerah merupakan hal yang sulit, karena organisasi pemerintah daerah menghasilkan output dan outcome yang tidak bias dihitung dengan satuan moneter dan terkadang memiliki dampak yang tidak nyata. Ada 4 aspek yang harus diukur dalam organisasi pemerintah daerah yaitu input, output, outcome dan efesiensi. Input adalah kuantifikasi dari usaha-usaha yang dikeluarkan untuk menjalankan program dan kegiatan. Output adalah hasil jasa layanan yang dicapai atas program dan kegiatan yang telah dilaksanakan. Outcome adalah pengaruh atau efek dari jasa layanan yang telah diberikan. Sedangkan efesiensi adalah perbandingan antara input yang telah dikeluarkan dengan output dan outcome yang dicapai. Pada organisasi pemerintah daerah, output dan outcome biasanya

bersifat nonfinasial. Pengukuran terhadap outcome yang telah dicapai adalah tahap yang paling sulit karena banyak faktor yang harus dipertimbangkan. Henderson, et al (2002) mengatakan bahwa dalam penetapan outcome suatu program dan kegiatan dalam mengukur kinerja organisasi nirlaba memerlukan kreatifitas dari seorang akuntan.

Kinerja pemerintah daerah bukan dilihat dari seberapa besar laba yang yang diperoleh maupun seberapa ketat penggunaan dana, melainkan dari dampak yang diberikan atas program dan kegiatan yang telah dilakukan. Untuk mengetahui dampak apa saja yang diberikan oleh organisasi seperti pemerintah daerah tidak bisa dilihat dari laporan keuangan.

Kerangka Pengelolaan Keuangan Publik (selanjutnya di singkat menjadi PKP) merupakan salah satu dari empat pilar kerangka pengukuran pemerintah daerah. Pilar-pilar lainnya adalah pemberian layanan publik, iklim investasi, dan kesehatan fiskal. Dengan mengukur kinerja dalam empat bidang utama ini, penilaian yang sistematis terhadap kinerja pemerintah daerah dapat dilakukan.

Kerangka PKP dibuat untuk menfasilitasi penilaian dan analisis kapasitas pengelolaan keuangan pada tingkat daerah. Pengetahuan ini memiliki beberapa aplikasi. Pertama, hasil dan analisis akan disebarkan kepada pemerintah daerah. Sehingga, pemerintah daerah akan mendapatkan penilaian yang akurat dan independen mengenai kapasitas pengelolaan keuangan mereka sendiri dan dapat berfokus untuk memperbaiki bidang-bidang utama yang menjadi kelemahan mereka. Diharapkan dengan adanya penelitian ini di Pemerintahan daerah dapat mengetahui kelemahan dalam pengelolaan keuangan, sehingga kedepannya Pemerintah daerah diharapkan dengan kinerja yang bagus dapat diberikan penghargaan berupa tambahan pendapatan melalui dana otonomi khusus untuk mendorong perbaikan yang lebih jauh. Hal ini dapat menjadi bagian dari keseluruhan strategi untuk memberikan bantuan bagi pemerintah daerah dalam mengembangkan kapasitas pengelolaan keuangan mereka.

Kerangka ini dimaksudkan untuk menilai kapasitas pengelolaan keuangan pemerintah daerah, yang terbagi menjadi sembilan bidang strategis yang utama untuk pengelolaan keuangan public:

1. kerangka peraturan perundangan daerah,
2. perencanaan dan penganggaran,
3. pengelolaan kas,
4. pengadaan,
5. akuntasi dan pelaporan,
6. audit internal,
7. hutang dan investasi public,
8. pengelolaan aset,
9. audit eksternal dan pengawasan.

Setiap bidang stragis terdiri dari atas satu hingga lima hasil, dan sebuah daftar indikator diberikan untuk setiap hasil. Hasil-hasil ini mencerminkan pencapaian yang diharapkan pada setiap bidang strategis dan indikator-indikator digunakan untuk menilai sejauh mana pemerintah daerah Kabupaten Batu Bara telah berhasil mencapai hasil-hasil ini. Kerangka pengukuran ini dirancang untuk menjadi sekomprehensif mungkin. Namun, beberapa kekurangan tidak dapat dihindari.

Kerangka ini tidak dapat mengukur semua hal yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan dan akuntabilitas pemerintah daerah. Kerangka ini mempertimbangkan apa yang Universitas Sumatera Utara mungkin dan yang realistis untuk dilakukan dalam pemerintah daerah Indonesia. Oleh sebab itu, indikator-indikator mengarah kepada “dasar” yang bukan saja dibutuhkan tetapi juga dinilai memungkinkan untuk dicapai.

B.2 Intelectual Capital

B.2.1 Pengertian Intelectual Capital

Modal intelektual merupakan suatu konsep yang dapat memberikan sumber daya berbasis pengetahuan baru dan mendeskripsikan aset tak berwujud yang jika digunakan secara optimal memungkinkan perusahaan untuk menjalankan strateginya dengan efektif dan efisien (Hadiwijaya,

2013). Dengan demikian modal intelektual merupakan aset tak berwujud dalam bentuk intelektual yang dimiliki perusahaan yang dapat meningkatkan keunggulan bersaing perusahaan.

Menurut Stewart (1998) intellectual capital adalah jumlah semua hal yang diketahui dan diberikan oleh semua orang dalam perusahaan yang memberikan keunggulan bersaing. Intellectual capital adalah materi intelektual-pengetahuan, informasi, hak pemilikan intelektual dan pengalaman yang dapat digunakan untuk menciptakan kekayaan.

Definisi intellectual capital yang dikemukakan oleh Organization for Economic Cooperation and Development (OECD, 1999 dalam Ulum, 2009:21) menjelaskan intellectual capital sebagai nilai ekonomi dari dua kategori intangible assest yaitu organisasional (structural) capital dan human capital. Organisasional (structural) capital mengacu pada hal seperti sistem software, jaringan distribusi, dan rantai pasokan. Human capital meliputi sumber daya manusia di dalam organisasi (sumber daya tenaga kerja atau karyawan) dan sumber daya eksternal yang berkaitan dengan organisasi seperti konsumen dan supplier.

Mavridis (2004) mengatakan intellectual capital adalah aset tidak berwujud (intangible asset) yang mampu memberi nilai kepada perusahaan dan masyarakat yang meliputi paten, hak atas kekayaan intelektual, hak cipta dan waralaba.

Bukh et al. (2005) menjelaskan intellectual capital sebagai sebuah penggerak keunggulan kompetitif dan penghubung kemampuan perusahaan untuk mengatur dan memanfaatkan pengetahuan yang dimiliki perusahaan. Oleh karena itu, intellectual capital merupakan suatu konsep penting yang dapat memberikan sumber daya berbasis pengetahuan dan mendeskripsikan intangible assets yang jika digunakan secara optimal memungkinkan perusahaan untuk menjalankan strateginya dengan efektif dan efisien.

B.2.2. Komponen Intellectual Capital

Definisi tentang intellectual capital di atas mengarahkan beberapa peneliti untuk mengembangkan komponen spesifik atas intellectual capital.

Leif Edvinsson menyatakan bahwa nilai intellectual capital suatu perusahaan adalah jumlah dari human capital (HC) dan structural capital (SC) perusahaan (Edvinsson and Malone, 1997 dalam Ulum, 2009:25).

Bontis et al. (2000) menyatakan bahwa para peneliti secara umum mengidentifikasi tiga konstruk utama dari intellectual capital yaitu human capital (HC), structural capital (SC) dan customer capital (CC). Sedangkan Pulic (2004) mengelompokkan komponen intellectual capital dalam tiga komponen utama yaitu capital employed (CE), human capital (HC), dan structural capital (SC).

a. Human Capital (HC)

Human capital merupakan sumber pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Human capital akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya (Sawarjuwono dan Kadir, 2003). Dalam human capital terdapat suatu kekuatan intellectual capital yang berasal dari sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan yaitu karyawan yang kompeten, berkomitmen, termotivasi dalam bekerja dan memiliki loyalitas kepada perusahaan. Mereka adalah inti dari penciptaan kekuatan intektual yang dapat menghilang ketika mereka sudah tidak bekerja lagi untuk perusahaan (Bontis dalam Margaretha, 2006).

Human capital berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk bertindak dalam setiap situasi dan kondisi seperti kemampuan, pengalaman, pendidikan, motivasi (Cheng et al, 2010). Brennan dan Connel (2000) menjelaskan bahwa sumber daya manusia yang diukur dengan berfokus pada tenaga kerja mencerminkan human capital dalam pembaharuan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai indeks untuk menghitung kompetensi karyawan, kreativitas dan hasil penjualan dari suatu produk yang dihasilkan.

b. Structural Capital (SC)

Structural capital merupakan kemampuan organisasi atau perusahaan dalam memenuhi proses rutinitas perusahaan dan struktur yang

mendukung usaha karyawan untuk menghasilkan kinerja intelektual yang optimal serta kinerja bisnis secara keseluruhan. Misalnya, sistem operasional perusahaan, proses manufakturing, budaya organisasi dan filosofi manajemen (Sawarjuwono dan Kadir, 2003).

Menurut Wang dan Chang (2005) structural capital memiliki hubungan dengan sistem dan struktur perusahaan yang dapat membantu karyawan untuk mencapai kinerja intelektual maksimal, sehingga kinerja perusahaan secara keseluruhan dapat meningkat. Structural capital merupakan bentuk kekayaan yang nyata bagi perusahaan. Selain berfungsi sebagai tempat untuk menyimpan seluruh hasil aktivitas penciptaan nilai yang dihasilkan oleh human capital, juga berfungsi sebagai infrastruktur atau penunjang bagi human capital untuk menjalankan aktivitas penciptaan nilai bagi perusahaan (Ardiyanto dan Entika, 2012).

Bontis (2000) mendefinisikan structural capital sebagai mekanismemekanisme dan struktur organisasi yang dapat membantu dukungan karyawan agar dapat menciptakan kinerja intelektual yang optimal dan juga kinerja bisnis secara keseluruhan. Artinya structural capital mencerminkan organisasi dan pelanggan yang mewakili nilai dari hubungan dengan pelanggan, pemasok, asosiasi industri dan pasar.

c. Capital Employed (CE)

Capital employed adalah seluruh nilai berwujud yang terdapat pada hubungan perusahaan dengan lingkungan eksternal perusahaan (klien, distributor, pemasok, investor) yang dinyatakan melalui penghargaan dan reputasi antar klien, hubungan serikat buruh, serta kepercayaan dan persetujuan. Elemen ini merupakan komponen intellectual capital yang memberikan nilai secara berwujud serta dari luar lingkungan perusahaan yang dapat menambah nilai bagi peusahaan tersebut (Bontis, 2000).

Sawarjuwono dan Kadir (2003) menjelaskan capital employed merupakan hubungan yang dimiliki oleh perusahaan dengan para mitranya, baik yang berasal dari pemasok yang andal dan berkualitas, pelanggan yang loyal dan puas akan pelayanan perusahaan, serta hubungan perusahaan

dengan pemerintahan maupun masyarakat sekitar.

B.3 Kapabilitas Kerja

B.3.1. Pengertian Kapabilitas

Kapabilitas menurut (Amir, 2011:86) "Kapabilitas ialah kemampuan mengeksploitasi secara baik sumber daya yang dimiliki dalam diri maupun di dalam organisasi, serta potensi diri untuk menjalankan aktivitas tertentu ataupun serangkaian aktivitas. Ibarat individu, belum tentu seorang yang memiliki bakat, misalnya pemain piano bisa bermain piano dengan baik. Ini sangat ditentukan dengan bagaimana ia mengembangkannya dengan latihan, dan belajar".

Kapablitas menurut (Robbins, 2004:218) "Tingkat kerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada kinerja pegawai".

Kapabilitas menurut (Moenir, 2003:76) "Yang dimaksud dengan kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdayaguna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Dalam kemampuan terdapat tiga unsur:

1. Unsur kecakapan
2. Unsur fisik
3. Unsur mental

agar unsur ini saling menunjang maka ketiganya dalam gabungan secaraserasi menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan persyaratan kerja".

Menurut (Robbins, 2007:57) Kemampuan keseluruhan seorang individu padadasarnya terdiri atas dua kelompok faktor yaitu:

1. Kemampuan intelektual.

   Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan

untuk melakukan berbagai aktivitas mental- berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan sebagai tolak ukur dan kecerdasan itu dilihat dari tingkat pendidikan yang semakin tinggi.

2. Kemampuan fisik.

   Kemampuan fisik adalah kemampuan melakukan tugas-tugas yangmenuntut stamina, keterampilan, kekuatan dan karakteristik serupa.

Menurut (Robert, 2006:114), Kapabilitas/Kemampuan adalah "Kemampuan individual dipengaruhi oleh bakat, minat dan faktor kepribadian orang tersebut. Bakat dan minat tersebut pada umumnya diasah dalam pendidikan formal sehari-hari di dalam masyarakat. Sehingga dapat digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Pada umumnya kemampuan individu diperlihatkan dalam kecerdasan intelektual dan pendidikan".

B.3.2 Jenis-Jenis Kapabilitas/ Kemampuan.

Ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukungseseorang dalam melakukan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal.(Moenir, 2008:117), yaitu :

1. *Technical Skill* (Kemampuan Teknis) Adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja. Menurut pengertian diatas, kemampuan teknis yang dimaksud adalah seseorang pegawai di dalam organisasi harus mampu dalam penguasaan terhadap metode kerja yang ada. Artinya, bahwa Badan Pendapatanan Keuangan dan Aset daerah (BPKAD) dituntut melakukan pendidikan berkelanjutan. Tujuan dari pendidikan berkelanjutan adalah mempertahankan dan meningkatkan pengetahuan serta keterampilan.
2. *Human Skill* (Kemampuan bersifat manusiawi) Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa

aman dan bebas untuk menyampaikan masalah. Kecakapan bersifat manusiawi disini merupakan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja dengan team work atau kelompok kerja, yakni dalam bekerja sama dengan sesama anggota organisasi. Halini penting sekali karena jika menutup diri maka tidak akan mencapai hasilkerja yang maksimal. Jadi kemampuan dalam berkomunikasi mengeluarkan ide, pendapat bahkan di dalam penerimaan pendapat maupun saran dari orang lain dapat menjadi faktor keberhasilan melaksanakan tugas yang baik.

3. *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual) Adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasimemahami di antara unsur-unsur itu. Kemampuan yang ketiga adalah kemampuan konseptual, kemampuan disini bagaiman seorang pegawai apabila sebagai decision maker dalam menganalisis dan merumuskan tugas-tugas yang diembannya. Dengan kemampuan konseptual ini, maka pekerjaan dapat terarah dan berjalan dengan baik karena dapat memilih prioritas-prioritas pekerjaan mana yang harus didahuluankan dan sebelum bekerja cenderung menggunakan skala prioritas.

C. Perumusan Hipotesis

Hipotesis penelitian ini diambil berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tinjuan pustaka yang telah diterlusuri sehingga di dapat Hipotesis sebagai berikut:

1. **Pengaruh system pengelolaan keuangan daerah terhadap kualitas pengelolaan keuangan daerah**

Berdasarkan teori stakeholder, manajemen organisasi diharapkan untuk menjalankan aktivitas-aktivitas yang dianggap penting oleh stakeholder dan melaporkan kembali aktivitas tersebut kepada stakeholder (Ulum, 2015a). Tujuan utama dari teori stakeholder adalah untuk membantu manager korporasi mengerti lingkungan stakeholder mereka dan melakukan pengelolaan dengan lebih efektif di antara keberadaan hubungan-hubungan

di lingkungan perusahaan mereka. Jika managemen dapat mengelola dengan baik dan maksimal setiap potensi yang dimiliki perusahaan dengan inilah organisasi dapat menciptakan kualitas pengelolaan untuk mendorong kinerja keuangan dan nilai perusahaan yang dijadikan orientasi stakeholder dalam mengintervensi manajemen (Widarjo, 2011).

Untuk menciptakan kualitas pengelolaan keuangan daerah yang lebih baik, salah satu yang menjadi perhatian adalah adanya sistem pengelolaan keuangan yang sehat dan lebih efektif di antara hubungan-hubungan di lingkungan daerah mereka. Dalam Hidayat (2015), Abdul mengungkapkan bahwa sistem pengelolaan keuangan daerah itu sendiri mempengaruhi kinerja pemerintah daerah dalam menunjukkan kualitas pengelolaan keuangannya. Sistem Informasi Manajemen (SIM) yang dimaksudkan disini adalah sistem pengumpulan pengolahan data untuk penyediaan informasi kepada pihak manajemen/pimpinan yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas, khususnya dalam pengambilan keputusan. suatu aplikasi yang dibuat dan dikembangkan oleh BPKP dengan tujuan untuk membantu pemerintah daerah dalam pengelolaan keuangannya, dengan aplikasi ini Pemerintah Daerah dapat melaksanakan pengelolaan keuangan daerah secara terintegrasi, dimulai dari penganggaran, penatausahaan hingga akuntansi dan pelaporannya (Ranti, 2013).

Sistem pengelolaan keuangan daerah yang berorientasi pada kinerja menunjukkan akuntabilitas kinerja bahwa terdapat keterkaitan antara tujuan strategis yang ingin dicapai dengan jumlah dana yang dialokasikan. System pengelolaan keuangan juga perlu melakukan pengawasan yaitu tata cara yang efektif untuk menjaga kekayaan uang dan barang serta mencegah terjadinya penghamburan dan penyelewengan dan memastikan semua pendapatan yang sah benar-benar terpungut jelas sumbernya dan tepat penggunaanya.

Pada penelitian Kusuma, dkk (2021) menyatakan bahwa sistem pengelolaan keuangan daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pengelolaan keuangan daerah. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa sistem pengelolaan keuangan daerah (X1) berpengaruh positif terhadap kualitas pengelolaan keuangan daerah (Y2) dengan koefisien sebesar 0,252. Sebaliknya, nilai signifikansi dalam melihat pengaruh sistem pengelolaan keuangan daerah (X1) terhadap kualitas pengelolaan keuangan daerah (Y2) adalah sebesar 0,004 < 0,05.

Berdasarkan grand teori sistem pengelolaan keuangan daerah yang di terapkan pada penelitian ini yaitu penerapan keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban, pengawasan Keuangan Daerah. Yang akan menghasilkan kualitas pengelolaan keluangan yang baik. Pada penelitian diatas menunjukkan hasil bahwa sistem pengelolaan keuangan daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pengelolaan keuangan daerah kabupaten Mojokerto.

H_1: Sistem Pengelolaan Keuangan Daerah (X1) Berpengaruh Positif Terhadap Kualitas Pengelolaan Keuangan Daerah (Y).

2. **Pengaruh intellectual capital terhadap kualitas pengelolaan keuangan daerah?**

Dalam Resource-Based Theory disimpulkan bahwa Intellectual Capital (IC) memenuhi kriteria sebagai sumber daya yang unik yang dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Sumber daya dan kemampuan terdapat pada internal perusahaan yang dijadikan sebagai pengembangan strategi pada lingkungan eksternal yaitu pelanggan, pemasok, pendatang baru, produk atau layanan, dan persaingan antar perusahaan (Kim, Syamil, & Bhatt, 2007). Pemaksimalan sumber daya perusahaan perlu dilakukan untuk meningkatkan nilai produk dan layanan perusahaan, sehingga dapat memiliki suatu keunggulan yang berdaya saing tinggi. Resource based theory merupakan teori yang membahas tentang sumber daya baik berwujud (tangible) maupun tak berwujud (intangible) sebagai nilai atau potensi yang dimiliki oleh setiap perusahaan atau organisasi untuk mendukung proses bisnis meraih keunggulan berdaya saing tinggi. Dapat menciptakan nilai bagi perusahaan dan dapat

digunakan untuk mengembangkan dan menerapkan strategi untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik (Wijayani, 2017; Mu'adi et al., 2020; Nawawi et al., 2020). Dalam hal ini, modal intelektual yang baik akan mampu menciptakan kualitas pengelolaan keuangan daerah yang lebih baik, dan sebaliknya.

Dalam human capital terdapat suatu kekuatan intellectual capital yang berasal dari sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan yaitu karyawan yang kompeten, berkomitmen, termotivasi dalam bekerja dan memiliki loyalitas kepada perusahaan. Mereka adalah inti dari penciptaan kekuatan intektual yang dapat menghilang ketika mereka sudah tidak bekerja lagi untuk perusahaan (Bontis dalam Margaretha, 2006).

Structural capital memiliki hubungan dengan sistem dan struktur perusahaan yang dapat membantu karyawan untuk mencapai kinerja intelektual maksimal, sehingga kinerja perusahaan secara keseluruhan dapat meningkat. Structural capital merupakan bentuk kekayaan yang nyata bagi perusahaan. Sawarjuwono dan Kadir (2003) menjelaskan capital employed merupakan hubungan yang dimiliki oleh perusahaan dengan para mitranya, baik yang berasal dari pemasok yang andal dan berkualitas, pelanggan yang loyal dan puas akan pelayanan perusahaan, serta hubungan perusahaan dengan pemerintahan maupun masyarakat sekitar.

Pada penelitian Kusuma, dkk (2021) menyatakan bahwa modal intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pengelolaan keuangan daerah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal intelektual (X2) berpengaruh positif terhadap kualitas pengelolaan keuangan daerah (Y2) dengan koefisien track value sebesar 0,236, sedangkan nilai signifikansi dalam melihat pengaruh modal intelektual (X2) terhadap kualitas pengelolaan keuangan daerah (Y2) sebesar 0,033 < 0,05.

Berdasarkan grand teori dan penelitian terdahulu, dugaan sementara yang di analisis oleh peneliti adalah modal intelektual yang dapat memberikan sumber daya berbasis pengetahuan yang berfungsi untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan bersaing serta memberikan nilai

dibanding perusahaan lain yang di terapkan pada penelitian ini yaitu penerapan kemampuan kerja yang dapat menghasilkan kualitas pengelolaan keuangan yang baik dan dapat menujukkan hasil positif dan signifikan terhadap kualitas pengelolaan keuangan daerah kabupaten Mojokerto.

H_2: Modal Intelektual (X2) Berpengaruh Positif Terhadap Kualitas Pengelolaan Keuangan Daerah (Y).

3. **Pengaruh sistem pengelolaan keuangan daerah terhadap kapabilitas kerja?**

Berdasarkan teori stakeholder, tujuan utamanya adalah untuk membantu manager korporasi mengerti lingkungan stakeholder mereka dan melakukan pengelolaan dengan lebih efektif di antara keberadaan hubungan-hubungan di lingkungan perusahaan mereka. Kemampuan atau kapabilitas (capabilities) mengacu pada kemampuan perusahaan untuk memberdayakan sumber dayanya untuk mencapai tujuan. Beberapa sumber daya, seperti ekuitas merek dan reputasi, tidak berkontribusi pada penciptaan nilai ketika perusahaan tidak dapat memaksimalkannya. Untuk menciptakan kualitas pengelolaan keuangan daerah yang lebih baik, salah satu yang menjadi perhatian adalah adanya sistem pengelolaan keuangan yang sehat. Dalam Hidayat (2015), Abdul mengungkapkan bahwa sistem pengelolaan keuangan daerah itu sendiri mempengaruhi kinerja pemerintah daerah dalam menunjukkan kualitas pengelolaan keuangannya.

Sistem pengelolaan keuangan daerah yang berorientasi pada kinerja menunjukkan akuntabilitas kinerja bahwa terdapat keterkaitan antara tujuan strategis yang ingin dicapai dengan jumlah dana yang dialokasikan. Sistem Informasi Manajemen (SIM) yang dimaksudkan disini adalah sistem pengumpulan pengolahan data untuk penyediaan informasi kepada pihak manajemen/pimpinan yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas, khususnya dalam pengambilan keputusan. suatu aplikasi yang dibuat dan dikembangkan oleh BPKP dengan tujuan untuk membantu pemerintah daerah dalam pengelolaan keuangannya, dengan aplikasi ini Pemerintah Daerah dapat melaksanakan pengelolaan keuangan daerah secara

terintegrasi, dimulai dari penganggaran, penatausahaan hingga akuntansi dan pelaporannya (Ranti, 2013). Kinerja (performance) merupakan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, kelompok atau organisasi. Pada sektor pemerintahan, kinerja dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai oleh pegawai pemerintah atau instansi pemerintah dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode. Kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekolompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 1999).

Hal-hal yang menyangkut pengelolaan keuangan daerah pada prinsipnya harus diserahkan kepada pegawai yang betul-betul jujur dan dapat dipercaya. Tata cara mengurus keuangan daerah harus sedemikian rupa sehingga memungkinkan program dapat direncanakan dan dilaksanakan untuk mencapai tujuan pemerintah daerah dengan biaya yang serendah-rendahnya dan dalam waktu yang secepat- cepatnya. Para aparat pengelola keuangan daerah, DPRD dan petugas pengawasan harus melakukan pengendalian agar semua tujuan tersebut dapat tercapai.

Pada penelitian Kusuma, dkk (2021) menyatakan bahwa sistem pengelolaan keuangan daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kapabilitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dampak sistem pengelolaan keuangan daerah (X1) berpengaruh positif terhadap kemampuan kerja (Y1) dengan koefisien track value sebesar 0,352, sedangkan nilai signifikansi dalam melihat pengaruh sistem pengelolaan keuangan daerah (X1) terhadap kemampuan kerja (Y1) sebesar 0,000 < 0,05.

Berdasarkan grand teori sistem pengelolaan keuangan daerah yang di terapkan pada penelitian ini yaitu penerapan keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban, pengawasan Keuangan Daerah. Pada

penelitian diatas menunjukkan hasil bahwa sistem pengelolaan keuangan daerah berpengaruh kapabilitas kerja. Menurut peneliti sistem pengelolaan keuangan daerah (X1) juga akan berpengaruh positif terhadap kapabilitas kerja (Z)

H_3: Sistem pengelolaan keuangan daerah (X1) berpengaruh positif terhadap kemampuan kerja (Y).

4. **Pengaruh intellectual capital terhadap kapabilitas kerja?**

Dalam Resource-Based Theory disimpulkan bahwa Intellectual Capital (IC) memenuhi kriteria sebagai sumber daya yang unik yang dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Dapat menciptakan nilai bagi perusahaan dan dapat digunakan untuk mengembangkan dan menerapkan strategi untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik (Wijayani, 2017; Mu'adi et al., 2020; Nawawi et al., 2020). Dalam hal ini, modal intelektual yang baik akan mampu meningkatkan kemampuan kerja. Dalam human capital terdapat suatu kekuatan intellectual capital yang berasal dari sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan yaitu karyawan yang kompeten, berkomitmen, termotivasi dalam bekerja dan memiliki loyalitas kepada perusahaan. Mereka adalah inti dari penciptaan kekuatan intektual yang dapat menghilang ketika mereka sudah tidak bekerja lagi untuk perusahaan (Bontis dalam Margaretha, 2006).

Human capital berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk bertindak dalam setiap situasi dan kondisi seperti kemampuan, pengalaman, pendidikan, motivasi (Cheng et al, 2010). Brennan dan Connel (2000) menjelaskan bahwa sumber daya manusia yang diukur dengan berfokus pada tenaga kerja mencerminkan human capital dalam pembaharuan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai indeks untuk menghitung kompetensi karyawan, kreativitas dan hasil penjualan dari suatu produk yang dihasilkan. Structural capital memiliki hubungan dengan sistem dan struktur perusahaan yang dapat membantu karyawan untuk mencapai kinerja intelektual maksimal, sehingga kinerja perusahaan secara keseluruhan dapat meningkat. Structural capital merupakan bentuk

kekayaan yang nyata bagi perusahaan. Sawarjuwono dan Kadir (2003) menjelaskan capital employed merupakan hubungan yang dimiliki oleh perusahaan dengan para mitranya, baik yang berasal dari pemasok yang andal dan berkualitas, pelanggan yang loyal dan puas akan pelayanan perusahaan, serta hubungan perusahaan dengan pemerintahan maupun masyarakat sekitar.

Dalam manajemen bisnis, kemampuan atau kapabilitas (capabilities) mengacu pada kemampuan perusahaan untuk memberdayakan sumber dayanya untuk mencapai tujuan. Beberapa sumber daya, seperti ekuitas merek dan reputasi, tidak berkontribusi pada penciptaan nilai ketika perusahaan tidak dapat memaksimalkannya.

Pada penelitian Kusuma, dkk (2021) menyatakan bahwa Intellectual capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kapabilitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal intelektual (X2) berpengaruh positif terhadap kapabilitas kerja (Y1) dengan koefisien track value sebesar 0,641, sedangkan nilai signifikansi dalam melihat pengaruh modal intelektual (X2) terhadap kapabilitas kerja (Y1) dari 0,000 < 0,05.

Berdasarkan grand teori dan penelitian terdahulu, dugaan sementara yang di analisis oleh peneliti adalah modal intelektual yang dapat dipandang sebagai pengetahuan dalam pembentukan kekayaan intelektual dan pengalaman yang dapat digunakan untuk menciptakan kekayaan perusahaan yang di terapkan pada penelitian ini yaitu penerapan kemampuan kerja yang menujukkan hasil positif dan signifikan terhadap kapabilitas kerja.

H_4: Modal Intelektual (X2) Berpengaruh Positif Terhadap Kapabilitas Kerja (Y).

5. **Pengaruh kapabilitas kerja terhadap kualitas pengelolaan keuangan daerah?**

Dalam Resource-Based Theory terdapat asumsi dimana perusahaan dapat bersaing secara kompetitif apabila perusahaan tersebut dapat mengelola dan menggunakan sumber daya yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Hal tersebut akan berjalan dengan baik apabila

pemanfaatan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan didukung oleh kemampuan intelektual perusahaan yang baik pula.

Tingkat kerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi dan akan berdampak positif pada kinerja pegawai. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada kinerja pegawai. Dalam manajemen bisnis, kemampuan atau kapabilitas (capabilities) mengacu pada kemampuan perusahaan untuk memberdayakan sumber dayanya untuk mencapai tujuan. Kemampuan individual dipengaruhi oleh bakat, minat dan faktor kepribadian orang tersebut. Bakat dan minat tersebut pada umumnya diasah dalam pendidikan formal sehari-hari di dalam masyarakat. Sehingga dapat digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Pada umumnya kemampuan individu diperlihatkan dalam kecerdasan intelektual dan Pendidikan.

Pada penelitian Kusuma, dkk (2021) menyatakan bahwa kapabilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pengelolaan keuangan daerah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja (Y1) berpengaruh positif terhadap kualitas pengelolaan keuangan daerah (Y2) dengan koefisien track value sebesar 0,294; sedangkan nilai signifikansi dalam melihat pengaruh kemampuan kerja (Y1) terhadap kualitas pengelolaan keuangan daerah (Y2) sebesar 0,024 < 0,05.

Berdasarkan grand teori dan penelitian terdahulu, dugaan sementara yang di analisis oleh peneliti adalah kapabilitas kerja yang di terapkan pada penelitian ini yaitu penerapan keterampilan skill dan kemampuan kerja dalam berbagai hal yang berpengaruh positif terhadap kualitas pengelolaan keuangan daerah kabupaten Mojokerto.

H_5: Kapabilitas Kerja (Z) Berpengaruh Positif Terhadap Kualitas Pengelolaan Keuangan Daerah (Y).

6. **Pengaruh system pengelolaan keuangan daerah terhadap kualitas pengelolaan keuangan daerah dengan kapabilitas kerja sebagai variabel mediasi?**

Berdasarkan teori stakeholder, manajemen organisasi diharapkan untuk menjalankan aktivitas-aktivitas yang dianggap penting oleh stakeholder dan melaporkan kembali aktivitas tersebut kepada stakeholder (Ulum, 2015a). Tujuan utama dari teori stakeholder adalah untuk membantu manager korporasi mengerti lingkungan stakeholder mereka dan melakukan pengelolaan dengan lebih efektif di antara keberadaan hubungan-hubungan di lingkungan perusahaan mereka. Jika managemen dapat mengelola dengan baik dan maksimal setiap potensi yang dimiliki perusahaan dengan inilah organisasi dapat menciptakan kualitas pengelolaan untuk mendorong kinerja keuangan dan nilai perusahaan yang dijadikan orientasi stakeholder dalam mengintervensi manajemen (Widarjo, 2011). Untuk menciptakan kualitas pengelolaan keuangan daerah yang lebih baik, salah satu yang menjadi perhatian adalah adanya sistem pengelolaan keuangan yang sehat. Dalam Hidayat (2015), Abdul mengungkapkan bahwa sistem pengelolaan keuangan daerah itu sendiri mempengaruhi kinerja pemerintah daerah dalam menunjukkan kualitas pengelolaan keuangannya.

Kinerja pemerintah memiliki kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, kelompok atau organisasi. Pada sektor pemerintahan, kinerja dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai oleh pegawai pemerintah atau instansi pemerintah dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode. Kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekolompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 1999).

Sistem pengelolaan keuangan daerah yang berorientasi pada kinerja menunjukkan akuntabilitas kinerja bahwa terdapat keterkaitan antara tujuan

strategis yang ingin dicapai dengan jumlah dana yang dialokasikan. System pengelolaan keuangan juga perlu melakukan pengawasan yaitu tata cara yang efektif untuk menjaga kekayaan uang dan barang serta mencegah terjadinya penghamburan dan penyelewengan dan memastikan semua pendapatan yang sah benar-benar terpungut jelas sumbernya dan tepat penggunaanya. Sistem informasi manajemen digunakan untuk pengumpulan pengolahan data dalam penyediaan informasi kepada pihak manajemen/pimpinan yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas, khususnya dalam pengambilan keputusan. Keuangan daerah harus ditata dan dikelola sedemikian rupa sehingga mampu melunasi semua kewajiban atau ikatan keuangan baik jangka pendek, jangka panjang maupun pinjaman jangka panjang pada waktu yang telah ditentukan. Hal-hal yang mlaenyangkut pengelolaan keuangan daerah pada prinsipnya harus diserahkan kepada pegawai yang betul-betul jujur dan dapat dipercaya.

Kemampuan atau kapabilitas (capabilities) mengacu pada kemampuan perusahaan untuk memberdayakan sumber dayanya untuk mencapai tujuan. Beberapa sumber daya, seperti ekuitas merek dan reputasi, tidak berkontribusi pada penciptaan nilai ketika perusahaan tidak dapat memaksimalkannya. Untuk menciptakan kualitas pengelolaan keuangan daerah yang lebih baik, salah satu yang menjadi perhatian adalah adanya sistem pengelolaan keuangan yang sehat. Kemampuan intelektual yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental- berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan sebagai tolak ukur dan kecerdasan itu dilihat dari tingkat pendidikan yang semakin tinggi. Kemampuan fisik dibutuhkan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan dan karakteristik serupa. Dalam Hidayat (2015), Abdul mengungkapkan bahwa sistem pengelolaan keuangan daerah itu sendiri mempengaruhi kinerja pemerintah daerah dalam menunjukkan kualitas pengelolaan keuangannya.

Pada penelitian Kusuma, dkk (2021) menyatakan bahwa sistem pengelolaan keuangan daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pengelolaan keuangan daerah melalui kemampuan kerja. Hasil penelitian berdasarkan uji Sobel menunjukkan bahwa kemampuan kerja (Y1) memediasi secara positif hubungan antara sistem pengelolaan keuangan daerah (X1) terhadap kualitas pengelolaan keuangan daerah (Y2) dengan koefisien sebesar 0,103 (0,352 x 0,294 = 0,103). Sedangkan nilai signifikansi (p-value) dalam melihat peran kapabilitas kerja (Y1) dalam memediasi dampak sistem pengelolaan keuangan daerah (X1) terhadap kualitas pengelolaan keuangan daerah (Y2) adalah 0,029 < 0,05.

Berdasarkan grand teori sistem pengelolaan keuangan daerah yang di terapkan pada penelitian ini yaitu penerapan keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban, pengawasan Keuangan Daerah. Pada penelitian diatas menunjukkan hasil bahwa sistem pengelolaan keuangan daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pengelolaan keuangan daerah melalui kapabilitas kerja. Menurut peneliti dugaan sementara yang di dapat dalam penelitian ini yaitu kemampuan kerja (Z) memediasi secara positif hubungan antara sistem pengelolaan keuangan daerah (X1) terhadap kualitas pengelolaan keuangan daerah (Y)

H_6: Sistem Pengelolaan Keuangan Daerah (X1) Berpengaruh Positif Terhadap Kualitas Pengelolaan Keuangan Daerah (Y) Melalui Kemampuan Kerja (Z).

7. **Pengaruh intellectual capital terhadap kualitas pengelolaan keuangan daerah dengan kapabilitas kerja sebagai variabel mediasi?**

Dalam Resource-Based Theory disimpulkan bahwa Intellectual Capital (IC) memenuhi kriteria sebagai sumber daya yang unik yang dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Dapat menciptakan nilai bagi perusahaan dan dapat digunakan untuk mengembangkan dan menerapkan strategi untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik (Wijayani, 2017; Mu'adi et al., 2020; Nawawi et al., 2020). Dalam hal ini,

modal intelektual yang baik akan mampu meningkatkan kemampuan kerja. Untuk menciptakan kualitas pengelolaan keuangan daerah yang lebih baik, salah satu yang menjadi perhatian adalah adanya sistem pengelolaan keuangan yang sehat. Dalam Hidayat (2015), Abdul mengungkapkan bahwa sistem pengelolaan keuangan daerah itu sendiri mempengaruhi kinerja pemerintah daerah dalam menunjukkan kualitas pengelolaan keuangannya.

Dalam human capital terdapat suatu kekuatan intellectual capital yang berasal dari sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan yaitu karyawan yang kompeten, berkomitmen, termotivasi dalam bekerja dan memiliki loyalitas kepada perusahaan. Mereka adalah inti dari penciptaan kekuatan intektual yang dapat menghilang ketika mereka sudah tidak bekerja lagi untuk perusahaan (Bontis dalam Margaretha, 2006). Brennan dan Connel (2000) menjelaskan bahwa sumber daya manusia yang diukur dengan berfokus pada tenaga kerja mencerminkan human capital dalam pembaharuan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai indeks untuk menghitung kompetensi karyawan, kreativitas dan hasil penjualan dari suatu produk yang dihasilkan.

Structural capital memiliki hubungan dengan sistem dan struktur perusahaan yang dapat membantu karyawan untuk mencapai kinerja intelektual maksimal, sehingga kinerja perusahaan secara keseluruhan dapat meningkat. Structural capital merupakan bentuk kekayaan yang nyata bagi perusahaan. Sawarjuwono dan Kadir (2003) menjelaskan capital employed merupakan hubungan yang dimiliki oleh perusahaan dengan para mitranya, baik yang berasal dari pemasok yang andal dan berkualitas, pelanggan yang loyal dan puas akan pelayanan perusahaan, serta hubungan perusahaan dengan pemerintahan maupun masyarakat sekitar.

Kemampuan atau kapabilitas (capabilities) mengacu pada kemampuan perusahaan untuk memberdayakan sumber dayanya untuk mencapai tujuan. Beberapa sumber daya, seperti ekuitas merek dan reputasi, tidak berkontribusi pada penciptaan nilai ketika perusahaan tidak dapat memaksimalkannya. Untuk menciptakan kualitas pengelolaan keuangan

daerah yang lebih baik, salah satu yang menjadi perhatian adalah adanya sistem pengelolaan keuangan yang sehat. Dalam Hidayat (2015), Abdul mengungkapkan bahwa sistem pengelolaan keuangan daerah itu sendiri mempengaruhi kinerja pemerintah daerah dalam menunjukkan kualitas pengelolaan keuangannya.

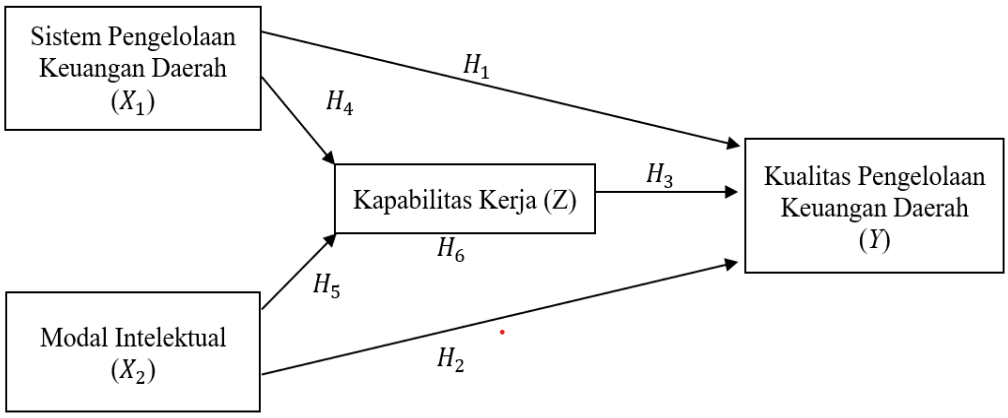
Pada penelitian Kusuma, dkk (2021) menyatakan bahwa intellectual capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pengelolaan keuangan daerah melalui kapabilitas kerja. Hasil penelitian berdasarkan uji Sobel menunjukkan bahwa kapabilitas kerja (Y1) memediasi secara positif hubungan antara modal intelektual (X2) terhadap kualitas pengelolaan keuangan daerah (Y2) dengan koefisien track value sebesar 0,188 (0,641 x 0,294). = 0,103). Sedangkan bobot signifikansi (p-value) dalam melihat peran kapabilitas kerja (Y1) dalam memediasi dampak modal intelektual (X2) terhadap kualitas pengelolaan keuangan daerah (Y2) adalah 0,024 < 0,05.

Berdasarkan grand teori dan penelitian terdahulu, dugaan sementara yang di analisis oleh peneliti adalah modal intelektual yang dapat dipandang sebagai pengetahuan dalam pembentukan kekayaan intelektual dan pengalaman yang dapat digunakan untuk menciptakan kekayaan perusahaan yang di terapkan pada penelitian ini yaitu penerapan kemampuan kerja yang menujukkan hasil positif dan signifikan terhadap kualitas pengelolaan keuangan daerah melalui kapabilitas kerja. Dengan menunjukkan uji sobel bahwa kapabilitas kerja memediasi secara positif.

H_7: Modal Intelektual (X2) Berpengaruh Positif Terhadap Kualitas Pengelolaan Keuangan Daerah (Y) Melalui Kapabilitas Kerja (Z).

D. Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran merupakan suatu model konseptual mengenai teori yang memiliki hubungan antara satu sama yang lain terhadap berbagai faktor. Adapun variabel-variabel yang akan diamati dalam penelitian ini yaitu: Sistem Pengelolaan Keuangan Daerah, Intellectual Capital, Kualitas Pengelolaan Keuangan Daerah, dan Kapabilitas Kerja.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG