

PENGARUH *HUMAN CAPITAL* TERHADAP NILAI PERUSAHAAN
PT. NDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR TBK.

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Ekonomi Syari'ah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN
Manado

Oleh

Eka Amrianti

15.4.1.080



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) MANADO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARI'AH
MANADO
2019//2020

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penyusunan yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh *Human Capital* Terhadap Nilai Perusahaan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk” benar adalah hasil karya penyusunan sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan duplikasi, tiruan, plagiasi, atau dibuatkan oleh orang lain maka skripsi dan gelar diperoleh karenanya batal dami hukum.

Manado, 14 juni 2020

Yang menyatakan,



EkaAmrianti

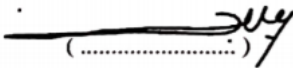
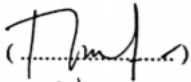
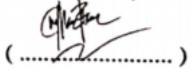
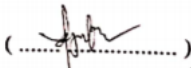
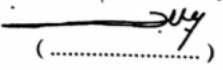
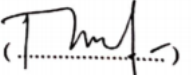
NIM. 15.4.1.080

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul, (**PENGARUH HUMAN CAPITAL TERHADAP NILAI PERUSAHAAN PT. INDPFPD CBP SUKSES MAKMUR TBK**) yang disusun oleh Eka Amrianti, NIM: 15.4.1.080, mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Manado, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang *munaqasyah* yang diselenggarakan pada hari selasa 18 Juni 2020 M bertepatan dengan 26 Syawal 1441 H, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, Program Studi Ekonomi Syariah, dengan beberapa perbaikan.

Manado,....., 2020 M.

DEWAN PENGUJI:

Ketua	: Dr. H. Nasruddin Yusuf, M.Ag	 (.....)
Sekretaris	: Dr. Munir Tubagus, S.Kom., M.Cs	 (.....)
Munaqisy I	: Dr. Andi Mukarramah Nagauleng, M.Pd	 (.....)
Munaqisy II	: Fitria Ayu Lestari Niu, SE., MSA	 (.....)
Pembimbing I	: Dr. H. Nasruddin Yusuf, M.Ag	 (.....)
Pembimbing II	: Dr. Munir Tubagus, S.Kom., M.Sc	 (.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam




Dr. Rosdalina Bukido, S.Ag., M.Hum.
NIP. 197803242006042003

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, nikmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Manado. Sholawat dan salam selalu penulis haturkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah membimbing kita dari jalan kebodohan menuju jalan penuh dengan ilmu pengetahuan.

Penghargaan dan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada kedua orang tua tercinta Bapak Taufik dan Ibu Rosnia yang telah mempertaruhkan dengan iktiklas dan mempersembahkan seluruh hidupnya untuk kesuksesan anaknya, yang telah melahirkan, membesarkan dan mendidik dengan sepenuh hati, selalu berbagi ilmu dan pengalaman dan tidak pernah lelah mengarahkan penulis. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat kesehatan, karunia, dan keberkahan di dunia dan di akhirat atas segala kebaikan yang telah mereka berikan kepada penulis. Penulis juga dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Delmus P. Salim, Ph.D., selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado beserta wakil rektor I, II, III yang telah mengizinkan

penulis untuk menempuh studi sekaligus mengizinkan melakukan penulisan dikampus IAIN Manado.

2. Dr. Rosdalina, S.Ag., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado beserta wakil dekan I, II, III.
3. Syamsudin A.K Antuli, S.Ag., M.A selaku Ketua Program Studi Ekonomi dan Bisnis Islam dan Penasehat Akademik yang senantiasa dengan sabar memberi masukan sejak saya pertama menjadi mahasiswa.
4. Dr. Hi. Nasruddin Yusuf, M. Ag direktur pascasarjana IAIN Manado sekaligus menjadi pembimbing 1 yang senantiasa memberikan semangat, arahan, dan selalu memberi motivasi untuk terus berprestasi selama perkuliahan, serta selalu ikhlas dan sabar saat membimbing saya sampai penulisan ini selesai.
5. Dr. Munir Tubagus, S.Kom., M.Cs selaku Dosen Pembimbing II yang selama ini telah meluangkan waktu dan memberikan arahan-arahan yang sangat membantu, serta dengan ikhlas dan sabar membimbing dan memberikan motivasi kepada saya mulai dari awal sampai penulisan ini bisa selesai.
6. Seluruh Civitas Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado Mulai dari Dosen dan teman-teman mahasiswa yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang selama ini dengan segala jerih payahnya telah memberikan ilmu bagi penulis selama masa perkuliahan, khususnya yang menjadi responden dalam penelitian ini.

7. Puang Rohani (Ibu angkat saya) yang selama ini telah mensupport dari awal perkuliahan sampai penulisan ini selesai.
8. Sahabat seperjuangan Hestin Elok Setio Utami, Nur Naningsih, dan Clararita Poeloe yang selama ini mendukung proses penyusunan skripsi ini.
9. Teman-teman seperantauanku (IKAMI Sul-Sel) kak Puspitasari, Anisa, Mairah Rahman, Nurhidayah, Elza, Nurhalisa, St. Maryam Abdullah, Asrandi, dan Sahlan yang telah memberi semangat dalam proses penyusunan skripsi ini.
10. Teruntuk semua pihak yang banyak membantu dan tak dapat disebutkan satu persatu. Semoga Allah SWT, memberikan balasan kebaikan kepada semuanya.

Semoga hasil karya yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Amin Yaa Rabbal 'Alamin

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarakatuh

Manado, 14 Juni 2020



Eka Amrianti
NIM 15.4.1.08

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
ABSTRAK.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Definisi Operasional.....	8
BAB II KAJIAN TEORETIS	
A. Kajian Teoretis	
1. Modal Intelektual.....	11
2. <i>Value Added Human Capital</i>	14
3. Nilai Perusahaan.....	15
4. Hubungan Antar Variabel.....	17
5. Hubungan <i>Human Capital</i> terhadap nilai perusahaan	18
6. Kerangka konseptual.....	18
B. Penelitian Terdahulu.....	20
C. Hipotesis.....	27

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	28
B. Rancangan Penelitian.....	28
C. Populasi dan Sampel.....	28
D. Data dan Instrumen.....	29
E. Teknik Pengumpulan Data.....	30
F. Teknik Analisis Data.....	31

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	35
B. Pembahasan.....	60

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	61
B. Saran	62

DAFTAR PUSTAKA

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Saham-saham Syariah.....	35
Tabel 4.2	Laporan Triwulan.....	54
Tabel 4.3	Hasil Uji Normalitas.....	56
Tabel 4.4	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	57
Tabel 4.5	Hasil Uji Korelasi.....	58
Tabel 4.6	Hasil Uji F.....	60
Tabel 4.7	Hasil Uji T.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teoritis..... 20

ABSTRAK

Nama Peneliti : Eka Amrianti

NIM : 15.4.1.080

Judul : Pengaruh *Human Capital* terhadap Nilai perusahaan PT.
Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.

Penelitian ini meneliti tentang Pengaruh *Human Capital* terhadap nilai perusahaan PT. INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR TBK. Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh antara *Human Capital* terhadap nilai perusahaan tepatnya di PT. INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR TBK.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Human Capital* (X) terhadap nilai perusahaan (Y) di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi pihak yang berkepentingan khususnya bagi instansi yang termasuk dalam dunia Ekonomi dan Bisnis Islam. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif, sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dengan cara membaca laporan keuangan tahunan pada perusahaan. Tehnik analisis yang digunakan adalah analisis linear sederhana dan data penelitian ini diolah menggunakan SPSS versi 21. *Human Capital* adalah kemampuan dan karakteristik karyawan perusahaan seperti energi, kecerdasan, sikap, komitmen, dan kreatifitas. Seperti ilmu dan kemampuan karyawan yang dapat di distribusikan untuk penciptaan nilai tambah perusahaan. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji F dan uji T. hasil penelitian menggunakan uji F adalah sebesar 0,041. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sebagai batas pengaruhnya suatu variable independen terhadap dependen, dapat disimpulkan bahwa variable independen *Human Capital* (X) berpengaruh positif terhadap variable dependen nilai perusahaan (Y). hasil penelitian menggunakan uji T adalah sebesar 0,041, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sebagai batas pengaruhnya suatu variable independen terhadap dependen, dapat disimpulkan bahwa variable independen *Human Capital* (X) berpengaruh positif terhadap variable dependen nilai perusahaan (Y).

Kata kunci: *Human Capital*, nilai perusahaan.

ABSTRACT

Name : Eka Amrianti
SRN : 15.4.1.080
Faculty : Islamic Economics and Business
Study Program : Syari'ah Economy
Title : Human Capital's Influence on The Company Value of PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.

This research aims to determine the Human Capital's influence on the value of PT. INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR TBK. The subject matter in this research was whether there is a Human Capital influence on the company's value in PT. INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR TBK. The results of this research are expected to be input for interested parties, especially for institutions that belong to the economics and business of Islam.

This research used a descriptive quantitative method. Data sources used in this research were secondary data by reading the annual financial statements of the company. The analytical techniques used simple linear analysis, then the data found was processed using SPSS version 21.

The hypothesis testing was conducted using the F test, and the T. Test result using the F test was 0.041. The value is smaller than 0.05 as a limit to the effect of an independent variable against the dependent. Based on the results of the test, it can be concluded that the independent variable, Human Capital (X) positively affects the dependent variable, the company value (Y).

Key Words: human capital, company value



Dipindai dengan CamScanner

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dalam bidang perekonomian dunia telah berkembang begitu pesatnya ditandai dengan kemajuan dibidang teknologi informasi, persaingan yang ketat, dan pertumbuhan inovasi yang luar biasa sehingga mengakibatkan banyak perusahaan mengubah cara bisnisnya. Perubahan proses bisnis dari bisnis yang didasarkan pada tenaga kerja (*labor based bussines*) menuju bisnis berdasarkan pengetahuan (*knowledge based bussines*), sehingga karakteristik utama perusahaan menjadi perusahaan berdasarkan pengetahuan. Perusahaan-perusahaan yang menerapkan *knowledge based business* akan menciptakan suatu cara untuk mengelola pengetahuan sebagai sarana untuk memperoleh penghasilan perusahaan, dengan penerapan *knowledge baseb business*, maka penciptaan nilai perusahaan akan berubah.¹

Kemampuan bersaing perusahaan tidak hanya terletak pada kepemilikan aktiva berwujud, tetapi lebih pada inovasi, sistem informasi, pengelolaan organisasi dan sumber daya yang dimiliki perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan semakin menitik beratkan akan pentingnya *knowledge asset* (aset pengetahuan). Salah satu tanda yang digunakan dalam penilaian dan pengukuran *knowledge asset* (aset pengetahuan) adalah *intellectual capial* (IC) yang telah menjadi fokus perhatian dalam berbagai bidang, baik manajemen, teknologi

1 Sawarjuwono. Intellectual Capital: Perlakuan, Pengukuran dan Pelaporan (Sebuah Library Research). 2003. hlm. 31-51.

informasi, sosiologi, maupun akuntansi.² Hal ini menimbulkan tantangan bagi para akuntan dalam mengidentifikasi, mengukur, dan mengungkapkan dalam laporan keuangan.

Seperti yang di ungkapkan Canibano et al, bahwa salah satu tanda informasi akuntansi tidak dapat di jadikan landasan dalam membuat keputusan adalah semakin meningkatnya kesenjangan antara nilai pasar dan nilai buku ekuitas perusahaan dalam *financial market*.³ Menurut Edvinsson dan Malone, perbedaan antara nilai pasar dan nilai buku perusahaan adalah nilai modal intelektual (IC). *Intellectual Capital* merupakan pendekatan yang di gunakan dalam penilaian dan pengukuran *Intangible asset*. *Intellectual Capital* menjadi fokus perhatian dalam berbagai bidang, baik manajemen. Teknologi informasi, sosiologi, maupun akuntansi.⁴

Pengaruh nilai modal intelektual (IC) dalam menciptakan nilai perusahaan dan keunggulan kompetitif telah meningkat, Namun sebuah ukuran yang tepat untuk IC masih terus dikembangkan. Public dalam Ulum menyarankan sebuah pengukuran tidak langsung terhadap IC yaitu dengan mengukur efesiensi dari nilai tambah yang dihasilkan oleh kemampuan intelektual perusahaan (*Value Added Intellectual Coefficient- VAIC*). VAIC di kelompokkan menjadi 3 komponen salah satunya yaitu human capital (*Value Added Human Capital*

2 Guthrie, J., & Petty, R. "*Intelektual Capital*". (Australia Annual Reporting Practices. 1(3). 2000). Hlm 241-251

3Canibo, L., Lev, b & Marr., B, *An Accounting Perspektive On Intellectual Capital*, (Oxford, 2000), hlm.42-55

4 Edvinsson, L. & Malone, M. S., *Intellectual Capital: Realizing Your Company True Falue By Finding Its Hidden Brainpower*. (Harper Business, 1997), hlm.210-225

Employed- VAHU).⁵ Menurut Pulic (1998) tujuan utama dari ekonomi yang berbasis pengetahuan adalah untuk menciptakan *Value Added*, sedangkan untuk dapat menciptakan *Value Added* di butuhkan ukuran yang tepat tentang *physical capital* dan *intellectual potential*

Alat ukur ini menggunakan angka-angka yang tercantum dalam laporan keuangan yang di terpublikasikan (Public, 1998).⁶ Adapun ide awal VAIC adalah terbentuknya nilai tambah, yang di ukur dari selisih antara output dan input. Nilai tambah ini terbentuk dari penggunaan modal yang ada dalam perusahaan. Untuk itu perlu dilakukan pengukuran terhadap besarnya nilai tambah yang dihasilkan oleh modal intelektual dan non modal intelektual. Nilai tambah yang dihasilkan oleh non modal intelektual di ukur dengan efesiensi penggunaan modal fisik dan keuangan yang digunakan perusahaan yang tercermin dalam laporan keuangan perusahaan. Efesiensi ini disebut sebagai *Capital Employed Efficiency (CEE)*. CEE ini dihitung dari besarnya nilai tambah yang terjadi dalam perusahaan yang dihitung dari selisih output dan input, dibagi dengan total aktiva selain aktiva tak berwujud.⁷

Menurut Mayo, pengukuran kinerja perusahaan tidak terfokus kepada sector keuangan saja. Focus kepada non-fiancial dapat juga di jadikan sebagai alat pengukuran tetapi sebenarnya yang menjadi dasar penggerak kinerja dari perusahaan tersebut adalah sumber daya manusia (*Human Capital*) dengan segala

5 Ulum, I, *Intellectual Capital Performance Sektor Perbankan di Indonesia*. Jurnal Akuntansi Keuangan, (2008), hlm.77-84

6 Pulic,A. *Measuring the Performance of Intellectual Potential in Knowledge Economy. Paper presented at the 2nd McMaster Word Congress on Measuring and Managing Intellectual Capital by the Austrian Team for Intellectual Potential*. (1998). Hlm. 135

7 Pulic,A. *op. ct.* hlm.136

pengetahuan, ide, dan inovasi yang dimilikinya. Selain itu *human capital* juga merupakan inti dari suatu kinerja perusahaan. Sebagaimana kinerja perusahaan yang baik dapat dilihat dari pengelolaan *human capital*nya.

Asset pengetahuan yang dimiliki perusahaan terdapat pada sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik, dapat menjadikan sumber daya manusia sebagai asset atau modal perusahaan. Pemanfaatan sumber daya manusia (*Human Capital*) sebagai modal utama perusahaan dapat membuat tercapainya tujuan dari perusahaan. Sumber daya manusia (*Human Capital*) memegang peran penting bagi jalannya suatu perusahaan. Karena didalam perusahaan sumber daya manusia (*Human capital*) akan menjadi sistem penggerak perusahaan atau dengan kata lain sebagai sistem kinerja perusahaan. Tidak hanya diakui dapat meningkatkan kinerja, namun juga berperan menjaga kelangsungan hidup perusahaan.⁸

Sumber daya manusia (*human capital*) memegang peran penting bagi jalannya suatu perusahaan. Karena di dalam perusahaan, sumber daya manusia (*human capital*) akan menjadi sistem penggerak perusahaan atau dengan kata lain sebagai sistem kinerja perusahaan. Peran manusia sebagai *human capital* perusahaan sangatlah penting. Sebagaimana telah disebutkan sebelumnya, sumber daya manusia (*human capital*) sangat dibutuhkan untuk diolah menjadi sumber daya yang bernilai tinggi dan mempunyai kompetensi yang tinggi. *Human Capital* (sumber daya manusia) adalah aset terpenting di dalam perusahaan bukan hanya sebagai slogan yang dicantumkan pada visi dan misi perusahaan.

8 Mayo, A. 2000. "The Role of Employee Development in The Growth of Intellectual Capital" dalam *Personal Review*, Vol. 29, No. 4

Value Added Human Capital (VAHU) adalah kemampuan dan karakteristik karyawan perusahaan seperti energi, kecerdasan, sikap, komitmen, kreatifitas, kemampuan belajar dan sebagainya. Termasuk *knowledge* dan *skill* yang dimiliki oleh karyawan yang dapat di kontribusikan untuk penciptaan nilai tambah perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Weatherly, menyatakan penilaian *human capital* memiliki peran penting di dalam komunitas bisnis yang memiliki dua kekuatan utama. Kekuatan pertama adalah adanya globalisasi perkembangan dan perdagangan yang terjadi di beberapa sektor seperti telekomunikasi, transportasi, dan jasa-jasa keuangan mengakibatkan adanya kompetisi di dalam lingkungan bisnis. Kekuatan kedua, kemunculan internet menyebabkan perkembangan teknologi informasi menjadi yang sangat cepat. Adanya perkembangan-perkembangan tersebut menyebabkan perubahan struktur bisnis dan menjadikan intangibles asset memiliki peran yang semakin penting bagi perusahaan. Perusahaan yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan nilai perusahaan serta memajukan pertumbuhan perekonomian perusahaan. Guest (2003), Martina (2012), serta Awan dan Sarfraz (2013) menyatakan hasil penelitiannya bahwa untuk dapat memaksimalkan kinerja di dalam perusahaan dilakukan dengan cara lebih meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang merupakan bagian dari human capital.

Teori pada penelitian ini merupakan fungsi yang mendasar dalam pelaksanaan proses penelitian. Teori dasar pada penelitian ini adalah *Resourced Based Theory* yang berasumsi bahwa sebuah organisasi dapat dinilai sebagai

kumpulan dari sumber daya fisik, sumber daya manusia, dan sumber daya organisasi. *Human capital* dapat meningkatkan *value* bagi perusahaan sehingga dianggap sebagai sumber daya yang memiliki kemampuan dalam memberikan keunggulan kompetitif perusahaan. Adanya keunggulan kompetitif yang dihasilkan oleh *human capital* didalam perusahaan mendorong terbentuknya penerapan strategi perusahaan yang baik sehingga terbentuknya kinerja perusahaan yang baik.

Hubungan antara modal intelektual (VAIC) dengan kinerja keuangan telah dibuktikan secara empiris oleh Firer dan Williams (2003), Belkaoui (2003), dan Tan *et al.* (2007) membuktikan modal intelektual berpengaruh positif pada kinerja keuangan.⁹

Penelitian tentang modal intelektual di antaranya telah dilakukan oleh Astuti dan Sabeni (2005), Ulum dkk. (2008), Siniapar (2009) dan Solikhah dkk. (2010) yang menemukan bahwa modal intelektual berpengaruh positif pada kinerja keuangan, sedangkan penelitian Kuryanto dan Muchamad (2008) serta Yuniasih dkk. (2010) tidak berhasil membuktikan bahwa modal intelektual berpengaruh positif pada nilai pasar perusahaan.

Ketidak konsistenan peneliti yang dilakukan oleh Ulum dkk. (2008), Siniapar (2009) dan Solikhah dkk. (2010) dengan Kuryanto dan Muchamad (2008) serta Yuniasih dkk. (2010) mengenai pengaruh modal intelektual pada kinerja dan nilai pasar perusahaan memotivasi peneliti untuk melakukan

⁹ Williams, M. *Is intellectual capital performance and disclosure practices related? Journal of Intellectual Capital*, (2001), hlm. 192-203.

penelitian kembali apakah intelektual capital memiliki peranan yang besar dalam peningkatan kinerja keuangan dan nilai perusahaan.

Berdasarkan argumentasi teoritis sebelumnya, peneliti akan menguji pengaruh tidak langsung modal intelektual terhadap nilai perusahaan yang terdapat di Indeks saham syariah tepatnya di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dengan mengukur efisiensi dan nilai tambah yang dihasilkan oleh kemampuan intelektual perusahaan yaitu *Human Capital*. Peneliti yakin bahwa hasil uji empiris yang berbeda (inkonsistensi) berkaitan dengan pengaruh modal intelektual terhadap nilai perusahaan dapat dijelaskan lebih lanjut.

Berdasarkan pada latar belakang yang telah di uraikan, maka peneliti akan meneliti dengan judul. “Pengaruh *Human Capital*, Terhadap Nilai Perusahaan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, maka rumusan masalah yaitu : Apakah *Human Capital* berpengaruh terhadap nilai perusahaan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu : Untuk mengetahui pengaruh *Human Capital* terhadap nilai perusahaan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Memberikan informasi yang berkaitan dengan modal intelektual (*Human Capital*) terhadap nilai perusahaan yang dapat digunakan untuk penelitian para akademisi dan praktisi di bidang akuntansi di masa yang akan datang.
- b. Diharapkan dapat memberi manfaat dalam pengembangan teori, terutama yang berkaitan dengan modal intelektual dalam laporan tahunan perusahaan, serta diharapkan untuk membantu mengembangkan, mengubah, dan menjelaskan standar yang berlaku serta perlunya informasi yang di ungkap dalam laporan tahunan.
- c. Dapat memberikan informasi kepada manajemen dalam mengelola sumber daya perusahaan agar sumber daya tersebut dapat digunakan secara efektif sehingga dapat menciptakan nilai bagi perusahaan, serta bagi para investor mengenai kondisi perusahaan sesungguhnya sehingga dapat di gunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan

E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah batasan pengertian yang dijadikan pedoman untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan misalnya dalam suatu penelitian. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel Independen

Variable inndependen dalam penelitian ini adalah *Human Capital* (X). *Human capital* adalah kemampuan dan karakteristik karyawan perusahaan seperti energy, kecerdasan, sikap, komitmen dan kreatifitas. Contohnya ilmu dan kemampuan karyawan yang dapat di distribusikan untuk penciptaan nilai tambah

perusahaan. Untuk mengetahui *Human Capital* dapat dilihat rumas sebagai berikut:

- Menghitung *Value Added* (VA)

$$VA = \text{OUTPUT} - \text{INPUT}$$

Dimana :

Output = total penjualan dan pendapatan

Input = beban dan biaya-biaya (selain beban karyawan)

Value Added = selisih antara output dan input

- Menghitung *Value Added Human Capital* (VAHU)

VAHU menunjukkan berapa banyak VA yang di hasilkan dengan dana yang dikeluarkan untuk tenaga kerja. Rasio ini menunjukkan kontribusi yang dibuat oleh setiap rupiah yang diinvestasikan dalam HC terhadap *value added* organisasi.

$$VAHU = VA/HC$$

Dimana =

VAHU = *Value Added Human Capital* = rasio dari VA terhadap HC

VA = *value added*

HC = *Human Capital* , yaitu beban karyawan atau tenaga kerja yang ditanggung oleh perusahaan (total gaji, upah dan pendapatan karyawan).

b. Variable Dependen

Variable dependen dalam penelitian ini adalah nilai perusahaan (Y). Nilai perusahaan dapat dilihat dari segi analisis laporan keuangan berupa rasio keuangan dan dari segi perusahaan harga saham. Pada penelitian ini, nilai

perusahaan di ukur dari segi harga pasar saham dengan menggunakan Tobin's

Q. Tobin's dihitung dengan formula sebagai berikut (permanasari, 2010)¹⁰ :

$$Q = \frac{(EMV) + (D)}{TA}$$

Dimana :

Q = Nilai perusahaan

EMV = Nilai pasar equitas

TA = nilai buku dari total aktiva perusahaan

D = nilai buku dari total hutang

Equitr Market Value (EMV) diperoleh dari hasil perkalian harga saham penutupan (*closing price*) akhir tahun dengan jumlah saham yang beredar pada akhir tahun.

¹⁰ Permanasari, W. I. (2010). Pengaruh kepemilikan manajemen, kepemilikan institusional, dan Corporate Social Responsibility terhadap nilai perusahaan. (Tidak Dipublikasikan).

BAB II

A. KAJIAN TEORITIS

1. Modal Intelektual

Modal intelektual adalah informasi dan pengetahuan yang diaplikasikan dalam pekerjaan untuk menciptakan nilai.¹¹ Modal intelektual dapat dipandang sebagai pengetahuan dalam pembentukan kekayaan intelektual dan pengalaman yang dapat di gunakan untuk menciptakan kekayaan.¹² Roos *et al.* menyatakan bahwan modal intelektual mencakup semua proses dan menjadi *asset* tidak berwujud dalam neraca meliputi dagang, paten, dan merk. Brooking, mendefinisika *intellectual capital* sebagai kombinasi dari *asset* tidak berwujud meliputi pasar, *intellectual property*, sumber daya manusia, dan infrastruktur yang menjalankan fungsinya dalam perusahaan.

Sampai saat ini definisi modal intelektual seringkali dimaknai secara berbeda. Sebagai sebuah konsep modal intelektual merujuk pada modal non-fisik atau modal tidak berwujud yang terkait dengan pengetahuan dan pengalaman manusia serta teknologi yang digunakan. Secara ringkas Smudlund dan Poyhonen dalam Rupidara, mewacanakan modal intelektual sebagai kapabilitas organisasi untuk menciptakan, melakukan transfer, dan mengimplemantasikan pengetahuan¹³.

11 Williams, M. (2001). hlm.192-203

12 Stewart, T. *Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations*. Doubleday/Currency: New York. (1997). Hlm. 102

13 Roos,G., Roos,J., Edvinsson, L., and Dragonetti, ,N.C. *Intellectual capital-Navigating in the New Business Landscape*. (1997)

Intellectual Capita di Indonesia mulai berkembang terutama setelah munculnya PSAK No.19 (revisi 2000) tentang aktiva tidak berwujud. Meskipun tidak dinyatakan secara eksplisit sebagai *intellectual capital*, namun lebih kurang *Intellectual capital* telah mendapat perhatian. Menurut PSAK No.19, aktiva tidak berwujud adalah aktiva non moneter yang diidentifikasi dan tidak mempunyai wujud fisik serta dimiliki untuk digunakan dalam menghasilkan atau menyerahkan barang atau jasa, disewakan kepada pihak lainnya, atau untuk tujuan administrative.

Bontis, menyatakan bahwa secara umum, para peneliti mengidentifikasi tiga konstruk utama dari modal intelektual, yaitu *human capital* (HC), *structural capital* (SC), dan *customer capital* (CC). Menurut Bontis, secara sederhana HC mempresentasikan *individual knowledge* suatu organisasi yang di presentasikan oleh karyawannya. HC merupakan kombinasi dari *genetic inheritance; education; experience; and attitude* tentang kehidupan dan bisnis.

Lebih lanjut Bontis menyebutkan bahwa SC meliputi seluruh *non-human storehouse of knowledge* dalam organisasi. Termasuk dalam hal ini adalah *database, organizational charis, process manuals, strategies, routines* dan segala hal yang membuat nilai perusahaan lebih besar dari nilai materinya. *Customer capital* (CC) merupakan pengetahuan yang melekat dalam *marketing channels* dan *customer relationship* dimana suatu organisasi mengembangkan hal tersebut meliputi proses berbisnis.¹⁴

14 Bontis, N. IC what you see: Canada's intellectual capital performance. *Working slides. The Learning Organization*, (2004), h. 332-246.

Pulic, mengembangkan alat ukur untuk efisiensi penggunaan modal perusahaan. Nilai tambah perusahaan akan terbentuk jika terjadi efisiensi dalam penggunaan *capital employed* (modal fisik dan modal keuangan) serta efisiensi penggunaan modal intelektual, terutama human capital. Alat ukur ini disebut sebagai *value added intellectual coefficient* atau VAICTM dan alat ukur ini menggunakan angka-angka yang tercantum dalam laporan keuangan perusahaan yang terpublikasikan. Adapun ide awal VAICTM adalah terbentuknya nilai tambah, yang diukur dari selisih antara output dan input. Nilai tambah ini terbentuk dari penggunaan modal yang ada dalam perusahaan. Untuk itu perlu dilakukan pengukuran terhadap besarnya nilai tambah yang dihasilkan oleh modal intelektual dan non modal intelektual. Nilai tambah yang dihasilkan oleh non-modal intelektual diukur dengan efisiensi penggunaan modal fisik dan keuangan yang digunakan perusahaan yang tercermin dalam laporan keuangan perusahaan.

Efisiensi ini disebut sebagai *Capital Employed Efficiency* (CEE), CEE ini dihitung dari besarnya nilai tambah yang terjadi dalam perusahaan yang dihitung dari selisih output dan input, dibagi dengan total aktiva selain aktiva tidak berwujud. Nilai tambah yang dihasilkan efisiensi penggunaan human capital perusahaan disebut sebagai *Human Capital Efficiency* (HCE), efisiensi ini diukur dari perbandingan antara nilai tambah perusahaan dengan pengeluaran yang dilakukan karyawan. Indikator HCE menunjukkan angka kontribusi karyawan terhadap peningkatan nilai tambah perusahaan. Nilai tambah yang berasal dari komponen modal intelektual yang lain disebut sebagai *Structural Capital*

Efficiency (SCE). VAICTM adalah penjumlahan *Capital Employed Efficiency* dengan *intellectual Capital Efficiency* yang terjadi *Human Capital*.¹⁵

Efficiency dan *structural Capital Efficiency* VAICTM merupakan total efisiensi atau *intellectual ability* perusahaan. Indikator VAICTM yang tinggi merefleksikan kemampuan perusahaan untuk mengelola potensi modal intelektual yang dimilikinya dalam rangka mendatangkan nilai tambah.

2. *Value Added Humn Capital (VAHU)*

Human capital merupakan sumber inovasi dan perbaikan (*omprovement*) dalam suatu organisasi, namun menjadi suatu unsur yang sukar di ukur. *Human capital* meliputi pengetahuan dari masing-masing individu disuatu organisasi yang ada pada pegawainya (Bontis, Crossan, Hlland) yang dapat bersifat unik untuk tiap-tiap individu dan bersifat umum yang dihasilkan melalui sebuah kompetensi, sikap, dan kecerdasan intelektual (Roos, Edvinsson dan Dragonetti).¹⁶

Human capital merupakan tempat bersumbernya pengetahuan yang sangat berguna, keterampilan dan kompetensi dalam suatu perusahaan. *Human capital* mencerminkan kemampuan kolektif untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang berada diperusahaan untuk menambah nilai pada perusahaan. *Human capital* merupakan kombinasi dari pengetahuan, keahlian (*skill*), kempuan melakukan inovasi dalam penyelesaian tugas meliputi nilai perusahaan, kultur dan filsafat (Bontis).¹⁷

15 Pulic,A. *op. ct.* hlm.137

16 Roos,G., Roos,J., Edvinsson, L., and Dragonetti, ,N.C. (1997)

17 Bontis. 2000. Hlm. 336

Value Added Humn Capital (VAHU) menunjukkan berapa banyak VA dapat dihasilkan dengan dan yang dikeluarkan untuk tenaga kerja. Hubungan antara VA dengan HC mengindikasikan kemampuan HC untuk menciptakan nilai didalam perusahaan.

Berdasarkan konsep RBT, agar dapat bersaing perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Selain itu, perusahaan harus dapat mengelola sumber daya yang berkualitas tersebut dengan maksimal sehingga dapat menciptakan *value added* dan keunggulan kompotitif perusahaan yang pada akhirnya dapat meninggalkan kinerja keuanga perusahaan.

3. Nilai Perusahaan

Suatu perusahaan dikatakan mempunyai nilai yang baik jika kinerja perusahaan juga baik. Nilai perusahaan dapat tercermin dari harga sahamnya. Jika nilai sahamnya tinggi bias dikatakan nilai perusahaan juga baik (Gapensi dalam Rahcmawati). Nilai perusahaan pada dasarnya diukur dari beberapa aspek salah satunya adalah harga pasar saham perusahaan. Karena harga pasar saham perusahaan mencerminkan penilain investor atas keseluruhan equitas yang dimiliki.¹⁸

Nilai perusahaan dapat memberikan kemakmuran dan keuntungan bagi pemegang saham secara maksimum jika harga saham suatu perusahaan meningkat. Semakin tinggi harga sahan perusahaan, maka makin tinggi keuntungan pemegang saham sehingga keadaan ini akan di amati oleh investor

18 Wahyudi, U. & Pawestri, H. P. *Implikasi struktur kepemilikan terhadap nilai perusahaan dengan keputusan keuangan sebagai variabel intervening. Simposium Nasional Akuntansi 9.* (2006)

karena dengan permintaan saham yang meningkat menyebabkan nilai perusahaan juga akan meningkat. Nilai perusahaan dapat dicapai dengan maksimum jika para pemegang saham menyerahkan urusan pengelolaan perusahaan kepada orang-orang yang berkompoten dalam bidangnya, seperti manajer maupun komisaris.¹⁹

Rasio-rasio keuangan digunakan investor untuk mengetahui nilai pasar perusahaan. Rasio tersebut dapat memberikan indikasi bagi manajemen mengenai penilaian investor terhadap kinerja perusahaan masa lampau dan prospeknya dimasa depan. Ada beberapa rasio untuk mengukur nilai pasar perusahaan, salah satunya Tobin's Q. Rasio ini dinilai bias memberikan informasi paling baik, karena dalam Tobin's memasukkan semua unsur hutang dan modal saham perusahaan, tidak hanya saham biasa saja dan tidak hanya ekuitas perusahaan yang dimasukkan namun seluruh asset perusahaan. Dengan memasukkan seluruh asset perusahaan berarti perusahaan tidak hanya terfokus pada salah satu tipe investor saja yaitu investor dalam bentuk saham namun juga kreditur karena sumber pembiayaan operasional perusahaan bukan hanya dari ekuitasnya saja tetapi juga sari pinjaman yang diberikan oleh kreditur.²⁰

Tobin's Q merupakan ukuran nilai yang paling banyak digunakan dalam data keuangan perusahaan. Nama Tobin's Q berasal dari James Tobin dari Yale University setelah dia memperoleh hadil nobel. Mork *et al*, dan McConnell *et al*, dalam Sabrinna menggunakan Tobin's Q sebagai pengukuran kinerja

19 Permasari, W. I. *Pengaruh kepemilikan manajemen, kepemilikan institusional, dan Corporate Social Responsibility terhadap nilai perusahaan*. (2010)

20 Sukamuja, S. *Good Corporate Governance di sektor keuangan: Dampak GCG terhadap kinerja perusahaan*. *Benefit*, 8(1), (2004). Hlm.125.

perusahaan dengan alasan bahwa dengan Tobin's Q maka dapat diketahui nilai pasar perusahaan, yang mencerminkan keuntungan masa depan perusahaan seperti laba saat ini.

Semakin besar nilai rasio Tobin's Q menunjukkan bahwa perusahaan memiliki prospek pertumbuhan yang baik dan memiliki *intangible asset* yang semakin besar. Hal ini bisa terjadi karena semakin besar nilai pasar aset perusahaan, semakin besar kerelaan investor untuk mengeluarkan pengorbanan yang lebih untuk memiliki perusahaan tersebut. Brealy dan Myers dalam Sukamuja menyebutkan bahwa perusahaan dengan nilai Tobin's Q yang tinggi biasanya memiliki *brand image* perusahaan yang sangat kuat, sedangkan perusahaan yang memiliki nilai Tobin's Q yang rendah umumnya berada pada industri yang sangat kompetitif atau industry yang mulai mengecil.

4. Hubungan Antara Variabel

Dalam usaha penciptaan nilai (*value creation*) diperlukan pemanfaatan seluruh potensi sumber daya yang dimiliki perusahaan. Potensi tersebut karyawan (*human capital*). *Value added* yang dihasilkan dari proses *value creation* akan menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Dengan memiliki keunggulan yang kompetitif, maka persepsi terhadap nilai perusahaan akan meningkat karena diyakini bahwa perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif mampu bersaing dan bertahan di lingkungan bisnis yang dinamis.

5. Hubungan *Human Capital* terhadap Nilai Perusahaan.

Human Capital adalah kemampuan dan karakteristik karyawan perusahaan seperti energi, kecerdasan, sikap, komitmen, kreatifitas, kemampuan

belajar dan sebagainya. Termasuk *knowledge* dan *skill* yang dimiliki oleh karyawan yang dapat berkontribusi untuk penciptaan nilai tambah perusahaan. Hubungan dari VA dan *human capital* dalam penelitian ini disebut VAHU. VAHU menunjukkan berapa banyak VA yang dapat dihasilkan dengan dana yang dikeluarkan untuk tenaga kerja. VAHU mengindikasikan kemampuan *human capital* untuk menciptakan nilai perusahaan. Jika VA yang dihasilkan dari *Human Capital* semakin meningkat, maka nilai pada perusahaan juga akan semakin meningkat karena diyakini bahwa perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif dalam bersaing dalam lingkungan bisnis.

6. Kerangka Konseptual

Bedasarkan teori *Resource Based View* (RBV) dan *Signalling Theory* yang menyatakan bahwa perbedaan sumber daya dan kemampuan perusahaan dengan perusahaan pesaing akan memberikan keuntungan kompetitif.²¹ Hal ini berarti bahwa perusahaan yang mampu mengelola sumber dayanya dengan baik dapat menciptakan keunggulan kompetitif sehingga dapat meningkatkan penilaian investor terhadap perusahaan. Penyatuan aset berwujud dan tidak berwujud merupakan strategi potensial untuk meningkatkan kinerja.²²

Dalam upaya menciptakan nilai bagi perusahaan, manajemen perusahaan harus dapat mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan, baik karyawan (*human capital*), *structural capital*, maupun aset fisik (*physical capital*).

21 Peteraf, M. A.. *The cornerstones of competitive advantage: A resource-based view*. *Strategic Management Journal*, 14(3), (1993). Hlm. 179-191.

22 Belkaoui, A. R. *Intellectual capital and firm performance of US multinational firms: A study of the resource-based and stakeholder views*. *Journal of Intellectual Capital* 4(2), (2003). Hlm. 215-226.

Apabila seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan dapat dikelola dan dimanfaatkan dengan baik maka akan menciptakan *value added* bagi perusahaan sehingga dapat meningkatkan nilai perusahaan.

Structural capital termasuk dalam komponen sumber daya yang dimiliki perusahaan. Jika ketiga komponen ini dapat menghasilkan nilai yang lebih tinggi maka hal tersebut menunjukkan penggunaan potensi penciptaan nilai perusahaan yang lebih baik dan efisien oleh manajemen. Praktik akuntansi konservatisme menekankan bahwa investasi perusahaan dalam IC yang disajikan dalam laporan keuangan dihasilkan dari peningkatan selisih antara nilai pasar dan nilai buku. Jadi, jika misalnya pasarnya efisien, maka investor akan memberikan nilai yang tinggi terhadap perusahaan yang memiliki modal intelektual lebih besar.

Berdasarkan landasan teori dan argumentasi tersebut dan untuk mengembangkan hipotesis, maka untuk menggambarkan pengaruh dari variable independen terhadap variable dependen dalam penelitian ini, dikemukakan suatu kerangka pemikiran teoritis yang ditunjukkan dalam gambar sebagai berikut.

Gambar 2.1
Kerangka Teoritis



B. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variable	Metode	Kesimpulan
----	----------	-------	----------	--------	------------

.		Penelitian		Penelitian	
1.	Martin Dwi Puji Astri Ongkorahardjo, Antonius Susanto, Dyna Rachmawati (Jurnal, 2008)	Pengaruh <i>Human Capital</i> terhadap kinerja perusahaan (studi empiris pada kantor akuntan public)	<i>Individual Capability, The Organizatio nal Climaye,</i> Kinerja KAP	Kuantitatif deskriptif asosiatif	Human capital menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja KAP, apabila diklola dengan baik semakin tinggi individual capability yang dimiliki oleh para karyawan pada kantor Akuntan Publik tersebut maka semakin tinggi pula kemampuan kantor Akuntan Publik, untuk meningkatkan kinerja budaya

					organisasi perlu dan sangat penting untuk ada dalam sebuah perusahaan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk memberikan kontribusi performa yang maksimum bagi perusahaan.
2.	Muafi (jurnal 2010)	Pengaruh <i>Human Capital</i> terhadap kinerja <i>entrepreneurial</i> pada Organisasi Sektor	Strategi <i>Human Capital</i> , kinerja	Kuantitatif deskriptif, Verifikatif	Strategi <i>Human Capital</i> akan berpengaruh pada peningkatan kinerja <i>entrepreneurial</i> dalam tingkatan individu. Karena <i>Human Capital</i> adalah konstruk

		Publik			yang multidimensional, sehingga secara spesifik <i>strategic Human capital</i> digunakan dalam organisasi public untuk mengukur pada tingkatan individu.
3	Endri (jurnal, 2008)	Peran <i>human capital</i> dalam meningkatkan kinerja perusahaan	<i>Human capital, human resources Managemen, firm performance</i>	Kualitatif deskriptif	Ketertarikan antara <i>human capital</i> dan kinerja perusahaan sangat penting untuk melakukan pengelolaan terhadap SDM serta mendukung kinerja yang trbaik. Kinerja

					terbaik pnting bagi perusahaan untuk meningkatkan nilai perusahaan yang dapat memuaskan semua pihak, terutara <i>stockholders</i>
4.	Izzudin Abdussalam (skripsi, 2011)	Analisis <i>human capital</i> terhadap kinerja kantor akuntan public (studi empiris pada 11 KAP di Semarang)	Individual <i>capability organizational climate</i>	Kuantitatif deskriptif	Individual <i>capability</i> dan <i>organizational climate</i> mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja KAP.
5.	Devi yani (Tesis, 2016)	Pengaruh <i>human</i>	<i>Human capital,</i>	kuantitatif	Bahwa <i>human capital</i>

		<i>capital</i> dan insentif terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada rumah sakit kota Bandar Lampung)	insentif dan kinerja perawat		mempunyai pengaruh terhadap kinerja perawat pada rumah sakit tipe B di Bnadar Lampung sedangkan Insentif secara signifikan dalam memperkuat pengaruh antara <i>human capital</i> dan kinerja perawat pada Rumah sakit tip B di Kota Bandar Lampung.
6	Maya Ika Saputri (skripsi, 2014)	Analisis <i>human capital</i>	<i>Human capital, customer</i>	kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable

		terhadap kinerja perusahaan melalui <i>customer capital</i> pada PT. Sestra Sari Surabaya	capital dan kinerja perusahaan		<i>customer capital</i> bernilai negative.
7.	Fauzi Tresnasari (skripsi, 2014)	Pengaruh langsung dan tidak langsung <i>human capital</i> terhadap nilai perusahaan (studi	Modal intelektual, <i>human capital</i> , nilai perusahaan dan Ohlson Model	kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan yang positif antara variable akuntansi fundamental (BVPS & EPS), dan nilai perusahaan. Dari tiga komponen

		<p>empiris terhadap perbankan yang tercatat di Bursa Efek Indonesia periode 2010-2012)</p>			<p>pengukuran VAIC, hanya CE yang menunjukkan pengaruh positif pada nilai perusahaan. Dua komponen modal intelektual yaitu HCE dan SCE, menunjukkan hasil signifikan positif berpengaruh terhadap nilai perusahaan ketika dua variable tersebut berinteraksi. Hal</p>
--	--	--	--	--	---

					ini mengidentifikasi hubungan tidak langsung antara HC dan nilai perusahaan.
8.	Yana Aisyah (Skripsi, 2013)	Pengaruh <i>human capital</i> terhadap kualitas auditor (Studi Empiris pada Bank BRI Kantor Inseksi Semarang)	Kualitas Auditor. <i>Human capital</i> , tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kualifikasi profesi CPD.	kuantitatif	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa <i>human capital</i> berpengaruh positif terhadap kualitas auditor. Semakin tinggi tingkat pendidikan pengalaman kerja, tingkat

					kualifikasi profesi dan CPD maka semakin tinggi pula kualitas auditor yang dihasilkan perusahaan tersebut.
--	--	--	--	--	---

C. Hipotesis

Menurut Sugiono hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah, belum jawaban yang empirik.²³

Ha: *Human Capital* berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Ho: *Human Capital* tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

BAB III

METODE PENELITIAN

a. Tempat dan Waktu

²³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 99

Data diperoleh dari laporan keuangan tahunan perusahaan yang terdaftar di BEI, yang terdapat pada kantor Bursa Efek Indonesia Kantor Perwakilan Sulawesi Utara yang terletak di Ruko Mega Style Blok IC. No. 9, Kompleks Mega Mas, Jl. Piere Tendean, Boulevard Manado, Sulawesi Utara. Waktu penelitian selama 3 bulan.

b. Rancangan Penelitian

Proses pengumpulan data di mulai dari mengambil data laporan keuangan pada website resmi PT. Bursa Efek Indonesia yaitu <http://www.idx.co.id> selanjutnya dibuatkan tabel yang menjelaskan nilai *Human Capital* dan nilai perusahaan setelah data diolah menggunakan tabel lalu data tersebut diinput ke dalam SPSS versi 21 sehingga mendapatkan hasil dari penelitian ini.

c. Populasi, dan sampel

Populasi dan sampel ini adalah perusahaan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Penelitian ini menggunakan sampel yang terdaftar dalam Indeks saham Syariah (ISSI). Indeks Saham Syariah yang diluncurkan pada tanggal 21 Mei 2011 adalah Indeks Saham Syariah yang diterbitkan di BEI. ISSI merupakan indikator dari kinerja pasar saham syariah Indonesia. Konstituen ISSI adalah seluruh saham syariah yang dikirim di BEI dan termasuk dalam Daftar Efek Syariah (DES) yang diterbitkan oleh OJK.

Perusahaan ini memfokuskan sampel pada perusahaan yang termasuk dalam Indeks Saham Syariah Indonesia yang termasuk saham JII (Jakarta Islamic Index) yang merupakan saham terbaik yaitu PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Penelitian ini menggunakan data laporan tahunan perusahaan selama periode

2016-2019 yang merupakan data terbaru perusahaan yang dapat memberikan gambaran terkini tentang kinerja perusahaan.

D. Data dan Instrumen

1. Sumber data

Data Sekunder adalah data yang tidak secara langsung diperoleh peneliti dari responden penelitian atau data yang diperoleh dari sumber-sumber yang telah ada²⁴. Data dalam penelitian ini menggunakan data sekunder di mana data bersumber dari buku-buku, jurnal, artikel ilmiah dan Laporan Keuangan yang di ambil dalam website resmi PT. Bursa Efek Indonesia <http://www.idx.co.id> dalam menyusun penelitian ini.

2. Instrument penelitian

Menurut Sugiono instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun social yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Jumlah instrument penelitian tergantung pada jumlah variabel penelitian yang telah ditetapkan peneliti..²⁵

Terdapat dua variabel dalam penelitian ini yaitu variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah *Human Capital* dan variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah profitabilitas nilai perusahaan. dan alat ukur yang digunakan untuk mengukur kedua variabel tersebut adalah dengan melihat

24 Iqbal Hasan, *Pokok- pokok Materi Statistik 1* (Jakarta: Bumi Aksara. 1990), h. 33

25 Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* (2017). Hlm.222

laporan keuangan tahunan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. khususnya dalam Laporan Laba Ruginya.

a. Tehnik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *content analysis*. Metode ini dilakukan dengan cara membaca laporan tahunan setiap perusahaan. Tujuan dari *conten analysis* yaitu untuk melakukan identifikasi terhadap karakteristik atau informasi spesifik yang terdapat pada suatu dokumen untuk menghasilkan deskripsi yang objektif dan sistematis. Dokumen yang dimaksud dalam penelitian ini adalah laporan tahunan perusahaan yaitu laporan keuangan laba rugi. Pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dari laporan keuangan perusahaan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk tahun 2016-2019.

b. Tehnik Analisis Data

Setelah semua data terkumpul maka data-data tersebut diolah menggunakan beberapa teknik analisis seperti Uji Asumsi Klasik yang memuat tentang Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokolerasi tapi pada penelitian ini hanya menggunakan Uji Normalitas karena hanya Uji Normalitaslah yang paling sesuai untuk kebutuhan penelitian ini.

Setelah data lulus diuji menggunakan teknik Uji Asumsi Klasik pada Uji Normalitas maka selanjutnya data diolah dengan teknik Regresi Linear Sederhana dalam hal ini data tersebut diolah menggunakan Uji T untuk melihat apakah ada pengaruh variabel independen (X) dalam hal ini adalah *Human Capital* terhadap variabel dependen (Y) dalam hal ini adalah Nilai perusahaan

1. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear sederhana yaitu melalui Uji Normalitas.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian.²⁶

2. Regresi Linear sederhana

Regresi Linear adalah alat statistik yang dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel. Variabel yang mempengaruhi sering disebut variabel bebas, variabel independen atau variabel penjelas. Variabel yang dipengaruhi sering disebut variabel terkait, atau variabel dependen.

Secara umum regresi terdiri dari dua, yaitu regresi linear sederhana yang terdiri dari satu buah variabel bebas atau independen dan satu variabel terkait atau variabel dependen; dan regresi linear berganda yaitu regresi yang memiliki beberapa variabel bebas atau independen dan satu buah variabel terkait atau dependen dengan rumus: $Y = a + b X$

Dimana :

²⁶ Ansofino,dkk, *Buku Ajar Ekonometrika*, Ed.1, Cet.1 (Yogyakarta: Deepublish, 2016) h. 94

Y = Variabel Response atau Variabel Akibat (Dependent)
a = konstanta (apabila X=0)
b = koefisien regresi (Response yang ditimbulkan Predictor).
X = Variabel Predictor atau Variabel Faktor Penyebab (Independent).²⁷

3. Uji Hipotesis

Hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya bersumber dari rumusan masalah yang di dasari teori-teori yang relevan, maka pada saat ini hipotesis tersebut akan diuji kebenarannya dengan menggunakan Uji Korelasi, Uji F, dan Uji T.

a. Uji korelasi

Uji Korelasi adalah hubungan timbal balik atau sebab akibat antara 2 buah kejadian, dengan kata lain korelasi merupakan bilangan yang mengukur kedekatan hubungan antar variabel. Tujuan uji korelasi adalah untuk mencari tahu apakah ada hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan kesimpulan pada uji korelasi adalah sebagai berikut:

Ha: *Human Capital* berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Ho: *Human Capital* tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

b. Uji F

Uji F yaitu uji secara simultan atau secara keseluruhan Dalam penelitian ini uji F digunakan hanya untuk mengetahui apakah variabel independen (X) yaitu *Human Capital* dapat mempengaruhi variabel dependen (Y) yaitu Profitabilitas

²⁷ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariante dengan Program IBM SPSS*, Edisi 5, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2011), 96-97

nilai perusahaan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut:

H_a : Human Capital (X) berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan (Y) jika nilai signifikan < 0.05 atau lebih kecil dari 0.05.

H_o : human capital (X) tidak berpengaruh nilai perusahaan (Y) jika nilai signifikan $>$ atau lebih besar dari 0.05.

c. Uji T

Uji T atau uji secara parsial dikatakan parsial karena pada uji ini hanya mencari tahu pengaruh satu variabel independen yaitu *Human capital* terhadap variabel dependen yaitu nilai perusahaan Hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H_a : *Human Capital* berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan jika nilai sig dalam Uji T lebih kecil dari 0.05 atau sig < 0.05 dan nilai T hitung lebih besar dari T tabel atau T hitung $>$ T tabel.

H_o : *Human Capital* tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan jika nilai sig dalam Uji T lebih besar dari 0.05 atau sig > 0.05 dan nilai T hitung lebih kecil dari T tabel atau T hitung $<$ T tabel.²⁸

Dalam penelitian ini Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linear Sederhana dalam hal ini yaitu Uji T menggunakan alat bantu statistik bernama *Statistical Product and Service Solution* atau (SPSS) versi 21.

28 Yudhy Wicaksono, *Aplikasi Exel dalam Menganalisis Data* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2005), h. 121.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Gambaran Umum PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.

a. SEJARAH PT. INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR, TBK

Pada awalnya PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, Divisi Noodle didirikan di Jakarta dengan nama PT. Sanmaru Food Manufacturing Co. Ltd yang berdiri pada tanggal 27 April 1970 yang bergerak dibidang pengolahan makanan dan minuman. Sedangkan PT. Sanmaru Food Manufacturing Co. Ltd cabang Semarang didirikan pada

tanggal 31 Oktober 1987 diresmikan oleh menteri Perindustrian Ir. Hartanto dan Menteri Tenaga Kerja Soedomo. Pada tanggal 1 Maret 1994, PT. Sanmaru Food Manufacturing Co. Ltd dan anak perusahaan yang berada di lingkup Indofood Group bergabung menjadi sebuah perusahaan dengan nama PT. Indofood Sukses Makmur Tbk yang khusus bergerak dibidang pengolahan mie instant. Kemudian pada tanggal 1 Oktober 2009, PT. Indofood Sukses Makmur Tbk berganti nama menjadi PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.

Dalam beberapa dekade ini PT Indofood Sukses Makmur Tbk telah bertransformasi menjadi sebuah perusahaan Total Food Solutions dengan kegiatan operasional yang mencakup seluruh tahapan proses produksi makanan, mulai dari produksi dan pengolahan bahan baku hingga menjadi produk akhir yang tersedia di rak para pedagang eceran. Kini, Indofood dikenal sebagai perusahaan yang mapan dan terkemuka di setiap kategori bisnisnya.

b. VISI, MISI DAN NILAI PERUSAHAAN

Visi dan misi yang ditunjukkan oleh PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk. Divisi Noodle Semarang adalah realistik, spesifik dan meyakinkan yang merupakan penggambaran citra, nilai, arah dan tujuan untuk masa depan perusahaan.

- Visi PT Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk Divisi Noodle Semarang menjadi penyedia utama makanan konsumen produk

bermerek terkemuka bagi jutaan konsumen Indonesia dan juga diberbagai penjuru dunia.

- Misi PT Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk Divisi Noodle Semarang

- a. Senantiasa meningkatkan kompetensi karyawan, proses produksi dan teknologi.
- b. Menyediakan produk yang berkualitas tinggi, inovatif dengan harga terjangkau, yang merupakan pilihan pelanggan.
- c. Memastikan ketersediaan produk bagi pelanggan domestik maupun internasional.
- d. Memberikan kontribusi dalam peningkatan kualitas hidup bangsa Indonesia, khususnya dalam bidang nutrisi.
- e. Meningkatkan stakeholder's value secara berkesinambungan.

- Nilai Perusahaan PT Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk Divisi Noodle Semarang

“Dengan disiplin sebagai falsafah hidup, kami menjalankan usaha kami dengan menjunjung tinggi integritas, kami menghargai seluruh pemangku kepentingan dan secara bersama-sama membangun kesatuan untuk mencapai keunggulan dan inovasi yang berkelanjutan”.

c. PROFIL PERUSAHAAN

1. Profil Perusahaan

PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, Divisi Noodle Semarang merupakan salah satu perusahaan mie instant dan makanan olahan yang menjadi salah satu cabang perusahaan yang dimiliki oleh Salim Group.

PT. Indofood CBP Sukses Makmur Divisi Noodle merupakan divisi terbesar di Indofood dan pabriknya tersebar di 17 Kota di Indonesia diantaranya berada di kota Jakarta, Tangerang, Cibitung, Bandung, Cirebon, Semarang, Surabaya, Bandar Lampung, Makassar, Banjarmasin, Manado, Pontianak, Palembang, Medan dan Pekanbaru. Selain di dalam negeri, Divisi Noodle juga memiliki pabrik di Filipina, China, Nigeria, Saudi Arabia, Siria dan Malaysia.

PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk Divisi Noodle Semarang merupakan salah satu cabang perusahaan dari Group Indofood Divisi Noodle. Perusahaan ini bergerak dalam bidang pembuatan mie instant yang siap saji dan dikemas bersama bumbu dan minyaknya, kemudian didistribusikan ke wilayah DIY dan Jawa Tengah. Produk yang dihasilkan antara lain mie instant dengan merk Indomie, Supermi, Sarimi, dan Sakura dalam berbagai macam rasa.

2. Logo PT Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk Divisi Noodle Semarang

Logo PT Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk Divisi Noodle Semarang menggunakan dua warna dasar yaitu merah dan biru, dengan pencitraan grafis huruf dan warna. Merah melambangkan

semangat, dan biru mencitrakan geografis Indonesia sebagai Negara kepulauan.

3. Lokasi

PT. Indofood CBP Sukses Makmur divisi Noodle merupakan divisi terbesar di Indofood dan pabriknya tersebar di 17 kota salah satunya adalah kota Semarang. PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk Divisi Noodle Semarang terletak di Jl. Tambak Aji II No. 08, Kelurahan Tambak Aji, Kecamatan Ngaliyan, Kota Semarang.

Lokasi PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk Divisi Noodle Semarang terletak di dalam suatu kawasan industri di Semarang bagian Barat berdekatan dengan jalan utara Semarang Jakarta, sehingga mempermudah proses pendistribusian dan pengangkutan bahan baku dan produk jadi.

Batas wilayah PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk Divisi Noodle Semarang adalah sebagai berikut :

- a. Sebelah Barat : PT. Apollo
- b. Sebelah Timur : PT. Guna Mekar Industri
- c. Sebelah Utara : PT. Lautan Luas
- d. Sebelah Selatan : PT. Woi

Lokasi pabrik tidak berada di dekat tepi jalan dan jarak menuju pabrik sekitar 1 km dari tepi jalan. Hal ini tidak mempengaruhi proses pendistribusian dan proses transportasi karena lokasi pabrik mudah dijangkau. Lokasi pabrik jauh dari rumah

pemukiman warga karena area tersebut merupakan area kawasan industri. Luas bangunan pabrik adalah 19.695 m², sedangkan luas tanah adalah 33.015 m².

4. Karyawan

Jumlah karyawan di PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk Divisi Noodle Cabang Semarang sebanyak ± 900 Orang (dapat berubah setiap bulan berdasarkan turn over karyawan). Karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Divisi Noodle Cabang Semarang terbagi atas karyawan kantor dan karyawan pabrik. Jumlah karyawan masih dapat berubah sesuai dengan penerimaan karyawan baru.

Perekrutan karyawan tidak dilakukan setiap hari melainkan pada saat perusahaan membutuhkan tenaga kerja. Syarat penerimaan tenaga kerja minimal tamat SMA/ sederajat usia minimal 18 tahun. Sedangkan untuk karyawan kantor syarat penerimaan karyawan disesuaikan dengan jabatan yang diduduki, sehat jasmani maupun rohani, lulus test tertulis dan wawancara serta memiliki etos kerja yang tinggi dan bertanggung jawab.

Waktu Kerja Waktu kerja pada umumnya adalah 6 hari seminggu dengan jumlah jam kerja 7 (tujuh) jam sehari dan 40 jam seminggu yang dilakukan dalam dinas normal ataupun bergilir (shift). Bagi pekerja kantor atau pabrik ataupun bagian yang bekerja atas dasar 5 hari kerja seminggu maka tiap harinya bekerja selama 8 jam.

Adapun jam kerja bergilir (shift) adalah sebagai berikut:

a. Hari Senin-Jumat

1) Shift I : 07.00-14.30 WIB

2) Shift II : 14.30-22.00 WIB

3) Shift III : 22.00-07.00 WIB

b. Hari Sabtu

1) Shift I : 07.00-12.00 WIB, tanpa waktu istirahat.

2) Shift II : 12.00-17.00 WIB, tanpa waktu istirahat.

3) Shift III : libur.

5. Produk yang Dihasilkan

PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk Divisi Noodle merupakan salah satu cabang perusahaan yang dimiliki Salim Group yang memproduksi mie instant dalam berbagai merk dan varian rasa.

a. Indomie

Pertama kali Indomie dikenalkan pada tahun 1972, yaitu Indomie Kuah dengan Rasa Kaldu Ayam yang sesuai dengan selera masyarakat Indonesia. Kemudian pada tahun 1982, penjualan produk Indomie semakin meningkat dan dikeluarkan varian rasa baru yaitu Indomie Kuah Rasa Kari Ayam. Kemudian pada tahun 1983, Indomie mulai meluncurkan varian Indomie Mi Goreng.

b. Supermi

Supermi mulai diproduksi tahun 1968 oleh Sudono Salim sebagai mie instant serbaguna, kemudian tahun 1976 Supermi hadir dengan varian rasa Kaldu Ayam. Supermi merupakan produk yang diluncurkan sebelum Indomie sebagai mie instant serbaguna dan sesudah Indomie sebagai mie instant berbumbu. Tahun 2008, Supermi membuat varian baru yaitu Supermi Go dengan tiga macam rasa yaitu GoBang, Goso, dan GoKar. Pada tahun 2013, Supermi meluncurkan Supermi Rasa Ayam Spesial.

c. Sarimi

Sarimi diproduksi pada tahun 1982, Kemudian pada tahun 2012 Sarimi membuat mascot dan kemasan baru. Adapunn Sarimi mempunyai varian Rasa yaitu : Sarimi Isi 2 Mi Goreng Rasa Ayam, Sarimi Isi 2 Mi Goreng Rasa Ayam Kremes, Sarimi Isi 2 Rasa Kari Spesial, Sarimi Isi 2 Soto Koya Jeruk Nipis, Sarimi Isi 2 Rasa Ayam Bawang, Sarimi Isi 2 Rasa Baso Sapi, Sarimi Soto Koya Gurih, Sarimi Soto Koya Pedas, Sarimi Rasa Ayam Bawang, Sarimi Rasa Baso Sapi, Sarimi Mi Goreng Rasa Ayam, Sarimi Rasa Kaldu Ayam, Sarimi Besar Mi Goreng Spesial, Sarimi Besar Mi Goreng Spesial Ekstra Pedas, Sarimi Besar Rasa Soto Mi.

d. Mie Sakura

Mie Sakura juga terdiri dari mie goreng ataupun mie kuah. Adapun varian rasa dari Mie Sakura yaitu Sakura Ayam Kecap Pedas, Sakura Rasa Soto Ayam, Sakura Mi Goreng, Sakura Rasa Baso Sapi, Sakura Rasa Ayam Bawang, Sakura Rasa Ayam Spesial, Sakura Rasa Sup Ayam, dan Sakura Rasa Kaldu Ayam.

e. Pop Bihun

Pop Bihun terdiri dari bahan baku beras dan memiliki berbagai varian diantaranya Pop Bihun Spesial Rasa Kari Pedas, Pop Bihun Spesial Rasa Soto Ayam, Pop Bihun Spesial Rasa Ayam Bawang, Pop Bihun Spesial Goreng Spesial, Pop Bihun Reguler Bihun Goreng, Pop Bihun Reguler Rasa Soto Ayam, Pop Bihun Reguler Rasa Ayam Bawang.

f. Pop Mie

Pop Mie mulai diproduksi pada tahun 1987. Pop Mie adalah jenis mie instant yang ada dalam bentuk cup. Pop Mie memiliki berbagai varian rasa diantaranya Pop Mie Mi Goreng Spesial, Pop Mie Mi Goreng Pedas, Pop Mie Mi Goreng Rasa Sosis Spesial, Pop Mie Mi Goreng Rasa Sosis Bakar Pedas, Pop Mie Rasa Ayam Spesial, Pop Mie Rasa Ayam Bawang (Spesial), Pop Mie Rasa Baso (Spesial), Pop Mie Rasa Baso, Pop Mie Rasa Soto Ayam,

Pop Mie Rasa Kari Ayam, Pop Mie Mini Rasa Ayam Bawang, Pop Mie Mini Rasa Baso Sapi, Pop Mini Rasa Soto Mie.

g. Mie Telur Cap 3 Ayam

Mie Telur Cap 3 Ayam merupakan produk yang mudah diolah sebagai masakan utama dengan berbagai kreasi. Produk ini lebih sehat karena dikeringkan dengan suhu yang tinggi sehingga mengakibatkan kadar air maksimal dalam mie relatif sangat rendah dan mencegah mikroba pembusuk berkembang biak dan tanpa bahan pengawet. Adapun Mie Telur Cap 3 Ayam terbagi menjadi dua pilihan yaitu Mie Telur Cap 3 Ayam Mie Kriting dan Mie Telur Cap 3 Ayam Mie Bulat.

d. STRUKTUR ORGANISASI

PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk Divisi Noodle Semarang dipimpin oleh seorang General Manager yang bertugas memimpin dan mengarahkan seluruh kegiatan perusahaan. General Manager tersebut membawahi enam departemen yaitu Branch Human Resources Manager, Purchasing Officer, Factory Manager, Branch Process Development & Quality Control Manager, Finance & Accounting Manager, dan Area Sales & Promotion Manager. Didalam operasional perusahaan, setiap departemen saling terkait dan berhubungan dengan departemen lain guna

untuk mewujudkan keberlangsungan dan kelancaran dalam setiap kegiatan perusahaan sehari-harinya.

e. FUNGSI BAGIAN PADA PERUSAHAAN

PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk Divisi Noodle Semarang dipimpin oleh seorang General Manager yang bertugas memimpin dan mengarahkan seluruh kegiatan perusahaan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi dalam menghasilkan produk-produk yang berkualitas tinggi dengan jaminan sistem pengendalian mutu produk yang selalu dijaga dan dilaksanakan secara konsisten. General Manager tersebut membawahi enam departemen, yaitu:

1. Branch Human Resources Manager

BHRM memimpin departemen Human Resources yang memiliki tugas untuk merencanakan, mengkoordinir, mengarahkan dan mengendalikan kegiatan-kegiatan terkait sumber daya manusia yang meliputi hubungan industrial, administrasi kepegawaian, jaminan sosial dan pelayanan umum untuk mendukung pencapaian sasaran perusahaan.

2. Purchasing Officer

Purchasing Officer memimpin departemen Purchasing yang mempunyai tugas untuk melakukan pengadaan barang-barang yang diperlukan oleh masing-masing departemen.

3. Factory Manager

Seorang FM memimpin departemen Manufacturing yang mempunyai tugas merencanakan, mengkoordinir, mengarahkan dan mengendalikan kegiatan manufacturing yang meliputi:

a. Production Planning and Inventory Control (PPIC)

Dipimpin oleh PPIC Supervisor yang bertugas merencanakan jadwal produksi berdasarkan Confirmed Weekly Order (CWO) yang diterima dan mengendalikan tingkat kesediaan raw material dan finished goods sehingga buffer stock tetap terjaga,

b. Teknik

Dipimpin oleh Teknik Supervisor yang mempunyai tugas merencanakan, mengkoordinasi, dan mengendalikan kegiatan di bagian teknik baik dalam perawatan maupun perbaikan mesin sehingga dapat menjamin kelancaran operasional mesin produksi beserta sarana penunjangnya.

c. Production

Dipimpin oleh Production Coordinator yang membawahi tiga production shift supervisor yang bertugas merencanakan, mengkoordinasi dan mengendalikan aktivitas produksi sesuai persyaratan standar yang telah ditetapkan serta menjaga kelancaran proses produksi

dengan tetap meminimalkan pemborosan raw material dan utilitas secara efektif dan efisien.

d. Warehouse

Dipimpin oleh Warehouse Supervisor yang terdiri dari warehouse raw material supervisor dan warehouse finish goods supervisor. Bertugas untuk merencanakan, mengkoordinasi dan mengendalikan kegiatan pergudangan sehingga tercapai keakurasian jumlah, ketuhan dan keamanan barang.

4. Branch Process Development and Quality Control Manager

BPDQCM memimpin departemen PDQC yang mempunyai tugas untuk mengendalikan mutu (Incoming Quality Control, Process Quality Control, Outgoing Quality Control) dan Market Audit.

5. Finance & Accounting Manager

FAM memimpin departemen Finance & Accounting, mempunyai tugas untuk merencanakan dan mengendalikan semua kegiatan keuangan, menyajikan laporan dan analisis keuangan untuk mendukung kegiatan operasional perusahaan.

6. Area Sales & Promotion Manager

ASPM memimpin departemen Marketing, yang mempunyai tugas pokok untuk merencanakan dan mengkoordinir strategi

kegiatan promosi dan penjualan terhadap semua produk yang dihasilkan.

f. PROSES PRODUKSI

Tahapan proses produksi di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk Divisi Noodle Semarang sebagai berikut:

1. Penuangan tepung pada screw

Tepung dituang pada screw, perbandingannya sesuai dengan jenis mie yang akan diproduksi. Kemudian ditarik ke mesin mixer melalui pipa hisap. Tempat penuangan tepung pada screw berada dalam gudang tepung, setelah tepung dituangkan dalam screw kemudian akan dihisap dengan motor hisap melalui pipa. Karena mesin screw menghasilkan getaran yang tinggi maka tenaga kerja yang bekerja di bagian screw diberikan APD tambahan selain masker kain, topi penutup kepala, sarung tangan, sepatu juga memakai spotter, yaitu untuk melindungi alat vital dari getaran karena tenaga kerja pada bagian screw adalah laki-laki.

2. Mixing

Proses pencampuran bahan baku utama, tepung terigu dan larutan alkali sampai adonan homogen, membutuhkan waktu ± 8 menit untuk mie kecil dan $\pm 10-15$ menit untuk mie besar. Lalu adonan diturunkan ke Weeder Press. Area mixing berada di lantai 2, lantainya dari keramik yang cukup licin sehingga

tenaga kerja juga harus berhati-hati dalam bekerja. Setiap 1 tenaga kerja mengawasi 2 panel kontrol mesin mixer. APD yang digunakan adalah topi penutup kepala, sarung tangan, masker, sepatu dan ear plug karena mesin mixer juga menghasilkan suara yang cukup tinggi.

3. Pressing

Adonan yang homogen dilewatkan pada beberapa mesin roll press sampai didapatkan adonan dengan ketebalan tertentu, lalu masuk ke sliter untuk membentuk untaian mie. Pressing berada di bawah ruang mixing, karena akan memudahkan proses penuangan tepung dari mixing. Kondisi ruangan pressing bersuhu panas hanya ada lubang blower yang diarahkan ke tempat duduk tenaga kerja, sehingga disediakan air minum dalam galon yang dapat diminum kapan saja. APD yang digunakan yaitu penutup kepala, masker kain dan sepatu boot.

4. Steaming

Tahap awal pemasakan mie melalui steam box yang dialirkan uap bersuhu $\pm 100^{\circ}\text{C}$ dengan sistem dikukus. Ruang steaming bersuhu panas, namun tenaga kerja hanya memasuki ruangan untuk pengecekan saja (control pannel).

5. Cutting

Proses pemotongan mie sesuai dengan ketebalan dengan menggunakan pisau cutter. Dari proses awal produksi sampai akhir semuanya berurutan, pada proses cutting jika ada mie yang tidak sesuai dengan ketebalan atau bentuk maka akan ditarik dan di pressing kembali.

6. Frying

Potongan mie dimasukkan ke dalam mangkuk dan digoreng pada suhu berkisar $\pm 120^{\circ}\text{C}$ - 160°C bertujuan untuk mengurangi kadar air pada mie, rata-rata dari 32%- 35% menjadi $\pm 3\%$ sehingga mie akan tahan selama 8 bulan. Penggorengan dilakukan menggunakan minyak goreng yang dipanaskan dengan uap boiler. Suhu sekitar ruang frying sangat panas, namun terdapat ventilasi yang berupa jendela yang berada di bawah atap, sehingga dapat merata ke seluruh area.

7. Cooling

Pendingin mie dengan menggunakan kipas angin atau fan sehingga didapatkan mie bersuhu sekitar 40°C sekitar 8-11 menit. Area cooking cukup gelap meskipun tidak melebihi NAB, karena tertutup kipas angin dan control pannel.

8. Packaging

Proses penambahan bumbu atau sauce dan minyak bumbu sesuai dengan rasa, selanjutnya dikemas dalam kemasan etiket

untuk melindungi produk, memudahkan transportasi mie yang sudah terbungkus dan dikemas dalam karton box. Biasanya menghasilkan ± 140 packs per menit. Per karton berisi 40 packs dan siap untuk didistribusikan ke konsumen.

Tenaga kerja pada bagian packaging berjumlah 8 orang dalam masing-masing line, yaitu 1 orang mengamati kondisi mie dari proses cooling, 2 orang pemberi bumbu atau sauce, 2 orang pemberi minyak goreng, 1 orang pengecek bumbu dan minyak, dan 2 orang mengepak mie dalam kardus.²⁹

Setelah data laporan keuangan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk yang di peroleh dari website resmi PT. Bursa Efek Indonesia <http://www.idx.co.id>. Laporan keuangan tersebut di olah kedalam sebuah tabel yang berisi informasi tentang *Human Capital*, output, Input, Nilai pasar equitas, nilai buku dari total aktiva, dan nilai buku dari total hutang. Nilai-nilai yang tertera dalam table tersebut di peroleh sebagai berikut :

OUTPUT = Penjualan Neto

INPUT = (Beban Penjualan dan distribusi)
+ (Beban Umum dan Administrasi)
+ (Beban Operasi lain) – (Beban Karyawan).

HUMAN CAPITAL = Beban Karyawan

²⁹ http://eprints.undip.ac.id.61040/2/09.BAB_2.pdf

NILAI PASAR EQUITAS (EMV) = (Saham penutup) X (jumlah saham yang beredar).

TA (Nilai Buku dari total Aktiva) = (Aset) – (Liabilitas). dan untuk mencari aset yaitu LIABILITAS + EQUITAS).

D (nilai buku dari total hutang) = (kewajiban lancar) + (kewajiban jangka panjang).

Tabel 4.2

Tbk Laporan Triwulan PT. Indofood CBP Sukses Makmur

(Dalam Milyaran Rupiah)

Tahun	Bulan	Output	Input	VA (Value Added)	HC (Human Capital)	VAHU
2016	Maret	8,922,132	987,764	7,934,368	525,926	15
	Juni	18,175,105	636,316	17,538,789	2,559,260	7
	September	26,471,260	2,171,304	24,299,956	2,559,260	9
	Desember	34,375,236	3,655,647	30,719,589	2,559,260	12
2017	Maret	9,458,118	1,572,734	7,885,38	3,123,334	3

				4		
	Juni	18,460,818	489,855	17,970,963	2,714,576	7
	September	27,430,483	1,976,847	25,453,636	2,792,160	9
	Desember	35,606,593	3,122,772	32,483,821	3,123,334	10
2018	Maret	9,880,580	1,642,897	8,237,683	3,284,357	3
	Juni	19,459,307	98,195	19,361,112	3,352,760	6
	September	29,478,275	1,814,211	27,664,064	3,425,768	8
	Desember	29,478,275	2,046,986	27,431,289	3,192,966	9
2019	Maret	11,255,645	1,336,828	9,918,817	3,273,716	3
	Juni	22,130,104	444,118	21,685,986	3,354,466	6
	September	32,790,339	3,347,699	29,442,640	3,393,246	9

Tahun	Bulan	EMV (Nilai Pasar Equity)	D	Hasil dari EMV dan D	TA	Q
2016	Maret	19,737,800,000,000	19,502,702	19,737,819,502,702	40,239,938	490,503
	Juni	19,737,800,000,000	19,502,702	19,737,819,502,702	40,239,938	490,503
	September	19,737,800,000,000	19,502,702	19,737,819,502,702	40,239,938	490,503
	Desember	19,737,800,000,000	19,502,702	19,737,819,502,702	40,239,938	490,503
2017	Maret	92,420,600,000,000	21,046,927	92,420,621,046,927	43,675,360	2,116,081
	Juni	92,420,600,000,000	22,016,642	92,420,622,016,642	46,825,550	1,973,722
	September	92,420,600,000,000	21,046,927	92,420,621,046,927	43,675,360	2,116,081
	Desember	92,420,600,000,000	21,046,927	92,420,621,046,927	43,675,360	2,116,081
2018	Maret	92,420,600,000,000	24,469,3	92,420,624,469,	50,289,	1,837,

		000	21	321	746	763
	Juni	92,420,600,000,000	21,924,582	92,420,621,924,582	49,902,858	1,852,011
	September	92,420,600,000,000	19,392,941	92,420,619,392,941	47,115,383	1,961,581
	Desember	92,420,600,000,000	18,546,173	92,420,618,546,173	47,115,383	1,961,581
2019	Maret	92,420,600,000,000	19,531,676	92,420,619,531,676	49,768,887	1,856,996
	Juni	92,420,600,000,000	20,314,731	92,420,620,314,731	51,949,243	1,779,056
	September	92,420,600,000,000	21,385,231	92,420,621,385,231	51,596,196	1,791,229

a. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diteliti memiliki distribusi yang normal atau tidak dengan dasar keputusan apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0.05 atau lebih besar dari 0.05 dan jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* < 0.05 atau lebih kecil dari 0.05 maka data dikatakan tidak terdistribusi normal.

Tabel 4.3

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		15
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	570242.52854631
	Absolute	.122

Most Extreme Differences	Positive	.072
	Negative	-.122
Kolmogorov-Smirnov Z		.472
Asymp. Sig. (2-tailed)		.979

Dari hasil penelitian menggunakan uji normalitas di dapatkan hasil nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)* senilai $0.998 > 0.05$ atau lebih besar dari 0.05 dengan begitu data yang diteliti pada penelitian ini dapat dinyatakan telah terdistribusi normal dan layak untuk di uji pada uji regresi linier sederhana.

b. Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar variable independen (X) *Human Capital* dapat menjelaskan variable dependen (Y) nilai perusahaan PT.Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dalam hasil uji menggunakan SPSS 21. Uji Koefisien Determinasi (R^2) didapatkan hasil sbagai berikut :

Tabel 4.4

Hasil Uji Kofisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.532 ^a	.283	.228	591768.638

Dari hasil penelitian menggunakan uji determinasi R Square didapatkan hasil bahwa variable independen (X) *Human Capital* dapat menjelaskan variable dependen (Y) nilai perusahaan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk sebesar 28.3% dan sisanya ditentukan oleh variable lain yang tidak diteliti pada penelitian kali ini.

2. Uji Korelasi

Uji Korelasi adalah hubungan timbal balik atau sebab akibat antara 2 buah kejadian, dengan kata lain korelasi merupakan bilangan yang mengukur kedekatan hubungan antar variabel. Tujuan uji korelasi adalah untuk mencari tahu apakah ada hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan kesimpulan pada uji korelasi adalah sebagai berikut:

Ha: *Human Capital* berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Ho: *Human Capital* tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.³⁰

Tabel 4.5

Correlations

	HC	NP

³⁰ Wahana Komputer, *op. cit* h.155

HC	Pearson Correlation	1	-,532*
	Sig. (2-tailed)		,041
	N	15	15
NP	Pearson Correlation	-,532*	1
	Sig. (2-tailed)	,041	
	N	15	15

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari hasil di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa H_a di terima dan H_o ditolak, karena nilai sig adalah sebesar 0,041 atau lebih kecil dari 0,05 dan *pearson correlation* menunjukkan nilai -532 yang artinya variable indpeden *human Capital* mempunyai hubungan positif terhadap variable dependen yaitu nilai perusahaan.

3. Uji F

Uji F yaitu uji secara simultan atau secara keseluruhan. Dalam penelitian ini uji F digunakan hanya untuk mengetahui apakah variable (X) yaitu *Human Capital* dapat mempengaruhi variable depend (Y) yaitu nilai perusahaan PT. Indofood CBP Sukss Makmur Tbk dengan dasar pngambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai brikut

H_a : *Human Capital* (X) berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan (Y) jika nilai signifikan < 0.05 atau lebih kecil dari 0.05

H_o : *Human Capital* (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan (Y) jika nilai signifkasni $>$ atau lebih besar dari 0.05

Tabel 4.6

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1795899982585.1 26	1795899982585.1 26	5.128	.041 ^b
	Residual	4552471579080.4 67	350190121467.72 8		
	Total	6348371561665.5 92	14		

Dari hasil uji F menggunakan SPSS 21 didapatkan hasil bahwa nilai signifikan adalah 0.041 dan nilai itu lebih kecil dari 0.05 dengan demikian dapat dinyatakan H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti bahwa variable independen (X) berpengaruh signifikan terhadap variable dependen (Y) nilai perusahaan.

4. Uji T

Uji T yaitu secara parsial atau sebagian, digunakan dalam uji regresi linear sederhana karena dalam uji regresi hanya terdapat satu variable independen yang akan diteliti apakah mempengaruhi variable dependen atau tidak dengan dasar pengambilan kesimpulan sebagai berikut:

H_a : *human Capital* (X) berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan (Y) apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 dan nilai T hitung lebih besar dari T tabel.

H_o : *human Capital* (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan (Y) apabila nilai sig lebih besar dari 0.05 dan nilai T hitung lebih kecil dari T tabel.

Cara menentukan T tabel adalah sebagai berikut: $N - k - 1 = T \text{ tabel}$

N = Jumlah data

k = Jika menggunakan regresi linear sederhana maka k adalah 1 jika menggunakan regresi linierat bergada k adalah 2

1 = rumus paten

Nilai T tabel juga bisa dilihat tanda menggunakan rumus dengan melihat pada nilai residual Df pada hasil uji F.

Table 4.7

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	2344105.965	380503.774		6.161	.000
	VAHU	-102737.452	45366.958	-.532	-2.265	.041

a. Dependent Variable: Q

Hasil uji t didapatkan hasil nilai signifikansi sebesar $0.041 < 0.05$ nilai t hitung sebesar $-2.265 < t$ tabel yaitu 1.77093 yang artinya variabel x berpengaruh positive terhadap variabel y.

Dari hasil uji T menggunakan SPSS 21 didapatkan hasil bahwa nilai signifikansi adalah $0,041 < 0,05$ atau lebih kecil dari 0,05. Sementara itu nilai T hitung yang didapatkan sebesar -2.265 dan T table didapatkan adalah 1.77093 nilai T table didapatkan dari:

$$T \text{ table} = (a/2 : n-k-1)$$

$$= (0,05/2 : 15-1-1)$$

$$= (0,25 : 13)$$

$$= 1.77093$$

Nilai T dihitung yang didapatkan melalui uji T sebesar $-2.265 < 1.77093$ atau T hitung lebih besar dari T tabel, hasil tersebut dinyatakan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti variable independen *human Capital* (X) berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan (Y).

B. Pembahasan

Dari hasil uji regresi linear sederhana pada program SPSS Versi 21 melalui uji F mendapatkan bahwa variable independen (X) yaitu *Human Capital* berpengaruh signifikan terhadap variable dependen (Y) nilai perusahaan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk hal tersebut di pastikan karna nilai signifikansi yang didapatkan pada Uji F melalui program SPSS Versi 21 adalah sebesar 0,041. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sebagai batas pengaruhnya suatu variable independen terhadap dependen,

Dari hasil Uji T melalui program SPSS Versi 21 didapatkan hasil bahwa variabel independen (X) *Human Capital* berpengaruh positif terhadap variable independen (Y) nilai perusahaan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk hal tersebut didapatkan karena nilai signifikansi sebesar 0,041 . nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sebagai batas pengaruhnya suatu variabel independen terhadap dependen.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bontis, Bontis et al., Belkaoui, Firer dan Williams, Mavridis, Chen et al. dan Tan et al. Guest, Martina, serta Awan dan Sarfraz, menyatakan hasil penelitiannya bahwa untuk dapat memaksimalkan kinerja didalam perusahaan dilakukan dengan cara lebih meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang merupakan bagian dari *Human Capital*.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap pengaruh *Human Capital* terhadap nilai perusahaan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dapat ditarik kesimpulan bahwa *Human Capital* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap nilai perusahaan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian pada SPSS versi 21 dengan menggunakan uji regresi linear sederhana. Dari hasil uji regresi linear sederhana pada melalui uji F mendapatkan bahwa variable independen (X) yaitu *Human Capital* berpengaruh signifikan terhadap variable dependen (Y) nilai perusahaan PT. Indofood CBP Sukser Makmur Tbk. Dan dari hasil Uji T melalui program didapatkan hasil bahwa variabel independen (X) *Human Capital* berpengaruh positif terhadap variable independen (Y) nilai perusahaan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti mencoba memberikan saran yang mungkin dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan dalam hal ini PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, peneliti dan pihak-pihak yang terkait didalamnya.

1. Bagi PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.

Dengan adanya penelitian ini menandakan bahwa semakin baik modal manusia (*Human Capital*) didalam perusahaan memotivasi dirinya sendiri akan berdampak baik dan meningkatkan kinerja perusahaan. Perusahaan-perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia lebih memerhatikan modal manusia (*Human Capital*) yang dimilikinya agar

dapat meningkatkan *performance* dan produktivitas dari karyawan yang dimiliki agar berdampak positif bagi perusahaan dan juga bagi kinerja dari perusahaan.

2. Bagi Akademik

Semoga penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan bahan pertimbangan sebagai acuan dalam penelitian yang akan datang selain dari jurnal, buku dan referensi-referensi lain yang sudah ada serta dapat menjadi dokumentasi perpustakaan khususnya dalam kajian ilmu perilaku konsumen.

3. Bagi peneliti mendatang

Untuk peneliti berikutnya bisa dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya yang akan mengembangkan penelitian mengenai pengaruh *human capital* terhadap nilai perusahaan dan mempertimbangkan variable-variabel lain di luar yang ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansofino,dkk, 2016. *Buku Ajar Ekonometrika*, Ed.1, Cet.1. Yogyakarta: Deepublish.
- Belkaoui, A. R. 2003. *Intellectual capital and firm performance of US multinational firms: A study of the resource-based and stakeholder views. Journal of Intellectual Capital* 4(2),
- Bontis, N. IC. 2004, what you see: Canada's intellectual capital performance. *Working slides. The Learning Organization*,
- Canibo, L., Lev, b & Marr., B, 2000. *An Accounting Perspektive On Intellectual Capital*, (Oxford).
- Edvinsson, L. & Malone, M. S., 1997). *Intellectual Capital: Realizing Your Company True Falue By Finding Its Hidden Brainpower. Harper Business*.
- Ghozali, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Diponegoro.
- Guthrie, J., & Petty, R. 2000.“*Intelektual Capital*”. Australia: Annual Reporting Practices.
- http://eprints.undip.ac.id.61040/2/09.BAB_2.pdf
- Iqbal Hasan, 1990.*Pokok- pokok Materi Statistik 1*. Jakarta: Bumi Aksara)
- Imam Ghazali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariante dengan Program IBM SPSS*, Edisi 5. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Permanasari, W.I. 2010. *Pengaruh kepemilikan manajemen, kepemilikan institusional, dan Corporate Social Responsibility terhadap nilai perusahaan.*
- Peteraf, M. A.. 1993. *The cornerstones of competitive advantage: A resource-based view. Strategic Management Journal, 14(3).*
- Pulic,A. 1998. *Measuring the Performance of Intellectual Potential in Knowledge Economy. Paper presented at the 2nd McMaster Word Congress on Measuring and Managing Intellectual Capital by the Austrian Team for Intellectual Potential.*
- Roos,G., Roos,J., Edvinsson, L., and Dragonetti, ,N.C. 1997. *Intellectual capital- Navigating in the New Business Landscape.*
- Sari Rahmadani, “*pengaruh Physical Capital, Human Capital, dan Structural Capital terhadap profitabilitas, produktivitas dan penilaian pasar pada perbankan Indonesia*”,
- Sawarjuwono. 2003. *Intellectual Capital: Perlakuan, Pengukuran dan Pelaporan (Sebuah Library Research).*
- Stewart, T. 1997. *Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations. Doubleday/Currency: New York.*
- sufren, 2014 . *Belajar Otodidak SPSS (Jakarta : PT. Elex Media Komputindo).*
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif , dan R&D. (2017).*
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif (Bandung : Alfabeta).*

- Sukamuja, S. 2004. *Good Corporate Governance di sektor keuangan: Dampak GCG terhadap kinerja perusahaan. Benefit*, 8(1).
- Ulum, I, 2008. *Intellectual Capital Performance Sektor Perbankan di Indonesia. Jurnal Akuntansi Keuangan*.
- Wahyudi, U. & Pawestri, H. P. 2006. *Implikasi struktur kepemilikan terhadap nilai perusahaan dengan keputusan keuangan sebagai variabel intervening. Simposium Nasional Akuntansi 9*.
- Williams, M. 2001. *Is intellectual capital performance and disclosure practices related? Journal of Intellectual Capital*.
- Guthrie, J., & Petty, R. 2000. "Intelektual Capital". Australia: Annual Reporting Practices.
- Mayo, A. 2000. "The Role of Employee Development in The Growth of Intellectual Capital" dalam *Personal Review*, Vol. 29, No. 4
- Yudhy Wicaksono, *Aplikasi Exel dalam Menganalisis Data* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2005), h. 121.



Data Pribadi

Nama : Eka Amrianti
NIM : 15.4.1.080
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
Tempat Tanggal Lahir : Boronglamu, 14 Juni 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Kel. Mapanget, kec. Paniki Bawah
No Telpn WA : 082187937263
Email : ekamrianti@gmail.com
Golongan Darah : A+
Tinggi / Berat Badan : 151/60 Kg

Pendidikan

Riwayat Pendidikan

- a. SD : SD Neg. 07 Lassang-lassang
- b. SMP : SMP Negeri 1 Arungkeke
- c. SMA : SMK Negeri 1 Binamu