

**PENGARUH MODAL INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI BANK SUMUT SYARIAH MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – Tugas dan Memenuhi Syarat - Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi  
Perbankan Syariah*

Oleh:

**FARHAN AL AMRI**  
**NPM : 1501270046**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar ditunjukkan Nomor dan Tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Jalan Kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id) E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa	: FARHAN AL AMRI
NPM	: 1501270046
Program Studi	: Perbankan Syariah
Jenjang	: S1 (Strata Satu)
Ketua Program Studi	: Selamat Pohan, S.Ag, MA
Dosen Pembimbing	: Ainul Mardiyah, S.P, M.Si
Judul Skripsi	: <b>PENGARUH MODAL INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK SUMUT SYARIAH MEDAN</b>

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
12 Maret 2019	Revisi : Hasil Penulisan & Pembahasan - Nilai R - Square.		
	- Margin Penulisan. - Abstrak. - Kesimpulan - Lampiran. - Teknik penulisan berurutan paragraf		

Medan, 14/2 2019

Diketahui/Disetujui  
Dekan

Dr. Muhammad Qorib, MA

Ketua Program Studi

Selamat Pohan, S.Ag, MA

Pembimbing

Ainul Mardiyah, S.P, M.Si



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Jalan kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id) E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : **FARHAN AL AMRI**  
NPM : 1501270046  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Jenjang : S1 (Strata Satu)  
Ketua Program Studi : Selamat Pohan, S.Ag, MA  
Dosen Pembimbing : Ainul Mardiyah, S.P, M.Si  
Judul Skripsi : **PENGARUH MODAL INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK SUMUT SYARIAH MEDAN**

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
14 Maret 2019	Acara Sidang Meja Hijau		

Diketahui/Ditetujui  
Dekan

Dr. Muhammad Qorib, MA

Ketua Program Studi

Selamat Pohan, S.Ag, MA

Medan, 14/03/2019  
Pembimbing

Ainul Mardiyah, S.P, M.Si

Medan, Maret 2019

Nomor : Istimewa  
Hal : Skripsi a.n Farhan Al Amri  
Kepada Yth : Bapak Dekan Fakultas Agama Islam

Di

Medan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti dan memberi saran-saran perbaikan seluruhnya terhadap skripsi mahasiswa a.n Cut Mutia yang berjudul **Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumut Syariah Medan**, maka kami berpendapat bahwa skripsi ini dapat diterima dan diajukan pada sidang munaqasah untuk mendapat gelar sarjana Strata Satu (S1) dalam Perbankan Syariah pada Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr, Wb.

Pembimbing Skripsi

Ainul Mardhiyah, S.P, M.Si

UMSU  
Unggul | Cerdas | Terpercaya



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Jalan kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id) E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Unggul Cerdas & Terpercaya

Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

Dike menjabarke sesuai terdapat di halaman  
Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Farhan Al Amri  
Npm : 1501270046  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan di Bank  
Sumut Syariah Medan

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 14 Maret 2019

Pembimbing Skripsi

Ainul Mardhiyah, S.P, M.Si

Diketahui/ Disetujui  
Oleh:

Dekan  
Fakultas Agama Islam

Dr. Muhammad Qorib, MA

Ketua Program  
Studi Perbankan Syariah

Selamat Pohan, S. Ag, MA



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Jalan kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id) E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

*Unggul | Cerdas | Terpercaya*

Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

Dika menawahi email ini agar disetujui  
 Nomor dan tanggalnya

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk mempertahankan dalam ujian skripsi oleh :

Nama Mahasiswa : Farhan Al Amri  
 Npm : 1501270046  
 Program Studi : Perbankan Syariah  
 Judul Skripsi : Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumut Syariah Medan

Medan, 14 Maret 2019

Pembimbing Skripsi

Ainul Mardhiyah, S.P, M.Si

Disetujui Oleh:

Diketahui/ Disetujui  
 Dekan  
 Fakultas Agama Islam

Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui  
 Ketua Program  
 Studi Perbankan Syariah

Selamat Pohan, S. Ag, MA

**PENGARUH MODAL INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI BANK SUMUT SYARIAH MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi  
Perbankan Syariah*

Oleh:

**FARHAN AL AMRI**  
NPM: 1501270046

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH**

Pembimbing

  
Ainul Mardhiyah, S.P, M.Si

**UNMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya  
FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH MODAL INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI BANK SUMUT SYARIAH MEDAN**

Oleh:

**FARHAN AL AMRI**

**NPM: 1501270046**

*Telah Selesai Diberikan Bimbingan Dalam Penelitian Skripsi Sehingga  
Naskah Skripsi ini Telah Memenuhi Syarat dan Dapat Disetujui  
Untuk Dipertahankan Dalam Ujian Skripsi*

Medan, Maret 2019

Pembimbing

Ainul Mardhiyah, S.P, M.Si

**UMSU**

**FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**



## SURAT KETERANGAN ORISINIL

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Farhan Al Amri  
Npm : 1501270046  
Semester : VIII  
Program Studi : Perbankan Syariah  
JudulSkripsi : "Pengaruh Modal Intlektual Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Bank Sumut Syariah Medan".

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Penelitian yang saya lakukan dengan judul diatas belum pernah diteliti Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Penelitian ini saya lakukan sendiri tanpa ada bantuan dari pihak manapun dengan kata lain penelitian ini tidak saya tempahkan ( dibuat ) oleh orang lain dan tidak juga tergolong plagiat.
3. Apabila poin 1 dan 2 di atas saya langgar, maka bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing atau pihak Fakultas Agama Islam tetapi menjadi tanggung jawab sendiri

Medan , Maret 2019

Hormat Saya

Yang Membuat Pernyataan



Farhan Al Amri

**BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI**



Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi  
Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

**NAMA MAHASISWA** : Farhan Al Amri  
**NPM** : 1501270046  
**PROGRAM STUDI** : Perbankan Syariah  
**HARI, TANGGAL** : Selasa, 19 Maret 2019  
**WAKTU** : 08.00 s.d selesai

**TIM PENGUJI**  
**PENGUJI I** : Dr. Siti Mujiatun, SE, MM  
**PENGUJI II** : Sri Fitri Wahyuni, SE, MM

**PANITIA PENGUJI**

Ketua

Dr. Muhammad Qorib, MA

Sekretaris

Zailani, S.PdI, MA

## ABSTRAK

**Farhan Al Amri, NPM: 1501270046. “Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Bank Sumut Syariah Cabang Medan”.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh modal intelektual terhadap kinerja karyawan di PT.Bank Sumut Syariah Cabang Medan.

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang menggunakan metode kuesioner. Kuesioner digunakan untuk mengetahui pengaruh modal intelektual terhadap kinerja karyawan di PT.Bank Sumut Syariah Cabang Medan.

Seiring dengan perkembangan lingkungan bisnis, ilmu pengetahuan pun mengalami perkembangan. Perkembangan ilmu khususnya manajemen telah membawa suatu perbedaan dalam menawarkan keunggulan kompetitif. Salah satu wujud perkembangan ilmu pengetahuan adalah lahirnya konsep modal intelektual.

***Kata Kunci: Modal Manusia, Modal Organisasi, dan Modal Pelanggan.***

## *Abstract*

**Farhan Al Amri, NPM: 1501270046. “Effect of intellectual capital on employee performance at the Medan branche of PT.Bank Sumut Syariah”.**

*This study aims to determine whether there is the influence of intellectual capital on the performance of employees in the PT.Bank Sumut Syariah Branch Medan.*

*The approach taken in this study is a quantitative approach with the type of associative research that uses the questionnaire method. The questionnaire is used to determine the effect of intellectual capital on the performance of employees at the PT.Bank Sumut Syariah Medan Branch.*

*Along with the development of the business environment, science has also developed. The development of science, especially management has brought a difference in offering competitive advantages. One manifestation of the development of science is the birth of the concept of intellectual capital.*

***Keywords: Human Capital, Organizational Capital, and Customer Capital.***

## KATA PENGANTAR



**Assalamu'alaikum Wr.Wb.**

Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, serta shalawat dan salam kepada nabi Muhammad SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi kita semua.

Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang berjudul **“Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumut Syariah Medan”**.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu dengan kerendahan hati, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan Skripsi ini.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian Skripsi ini, untuk itu penulis ucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua tercinta yaitu ayahanda Taufik Al Amri dan Ibunda Desi Ariani yang selalu memberikan dukungan berupa doa, motivasi dan juga dukungan moril maupun materil kepada penulis.
2. Bapak Dr. H. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Muhammad Qorib, MA selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Zailani, S.Pd.I, MA selaku Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Munawir Pasaribu, S.Pd.I, MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Selamat Pohan, S.Ag, MA sebagai Ketua Program Studi Perbankan Syariah Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

7. Bapak Riyan Pradesyah, SE, Sy. MEI selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Ainul Mardiyah, S.P, M.Si selaku Dosen Pembimbing skripsi yang ikut membantu dan membimbing penulis selama menyelesaikan proposal ini.
9. Seluruh staf dosen Fakultas Agama Islam Program Studi Syariah, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selama ini telah memberikan ilmu kepada penulis terutama dalam menuntut ilmu dikampus ini.
10. Seluruh staf Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara salah satunya bagian administrasi atau biro Fakultas Agama Islam Program Studi Syariah yang telah membantu dalam berbagai urusan selama penulis menjalankan perkuliahan.
11. Buat seluruh teman-teman perbankan syariah stambuk 2015 khususnya kelas A sore.

Demikian kata pengantar ini penulis sampaikan, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Amin

**Wassalamu'alaikum Wr.Wb.**

Medan, 2019

Penulis

**FARHAN AL AMRI**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I: PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	3
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Batasan Masalah .....	4
D. Rumusan Masalah .....	4
E. Tujuan Penelitian .....	4
F. Manfaat Penelitian .....	4
G. Sistematika Penulisan .....	5
<b>BAB II: LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN .....</b>	<b>7</b>
A. Landasan Teori .....	7
1. Pengertian modal intelektual .....	7
a. Pengertian Modal Intelektual Menurut Beberapa Ahli.....	8
b. Prinsip- Prinsip Mengelolah Modal Intelektual .....	9
c. Komponen Modal Intelektual .....	13
2. Kinerja Sumber Daya Manusia .....	18
a. Pengertian Sumber Daya Manusia .....	18
b. Defenisi Kinerja .....	19
c. Indikator Kinerja .....	21
B. Penelitian Terdahulu .....	24
C. Kerangka Pemikiran .....	27
D. Hipotesis .....	27
<b>BAB III: METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
A. Metode Penelitian .....	28
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	28

C. Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel .....	29
D. Variabel Penelitian .....	31
E. Defenisi Operasional .....	31
F. Teknik Pengumpulan Data .....	32
G. Instrumen Penelitian .....	32
H. Teknik Analisis Data .....	33
<b>BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
A. Deskripsi Institusi .....	37
B. Deskripsi Karakteristik Responden .....	41
C. Penyajian Data .....	43
D. Analisis Data .....	48
E. Pembahasan .....	56
<b>BAN V: KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>58</b>
A. Kesimpulan .....	58
B. Saran .....	58

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

TABEL 2.1 Intellectual Capital .....	14
TABEL 2.2 Penelitian Terdahulu .....	24
TABEL 3.1 Rincian Waktu Penelitian .....	29
TABEL 3.1 Data Karyawan Bank Sumut Syariah Cabang Medan .....	30
TABEL 3.2 Skala Likert .....	32
TABEL 3.4 Indikator Modal Intelektual dan Kinerja Karyawan .....	33
TABEL 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
TABEL 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	42
TABEL 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	42
TABEL 4.4 Skor Angket Untuk Variabel X (Modal Intelektual) .....	43
TABEL 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan) .....	45
TABEL 4.6 Uji Validitas Instrumen Modal Intelektual (X) .....	49
TABEL 4.7 Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y) .....	49
TABEL 4.8 Uji Reliabilitas Instrumen Modal Intelektual (X) .....	50
TABEL 4.9 Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y) .....	51
TABEL 4.10 Uji Normalitas .....	52
TABEL 4.11 Koefisien Regresi Linier Sederhana .....	54
TABEL 4.12 Uji Parsial (Uji t) .....	55
TABEL 4.13 Uji Koefisien Determinasi .....	56

## DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2.1 Potensi Insani .....	16
GAMBAR 2.2 Konstruk Modal Insani .....	17
GAMBAR 2.3 Kerangka Pemikiran .....	27
GAMBAR 4.1 Struktur Organisasi .....	40
GAMBAR 4.2 Logo .....	41
GAMBAR 4.3 Histogram .....	52
GAMBAR 4.4 Regression Standaedized Residual .....	53
GAMBAR 4.5 Heteroskedastisitas .....	54

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Beberapa tahun terakhir bidang teknologi dan pengetahuan mengalami perubahan dan perkembangan yang pesat. Kondisi tersebut memberikan dampak terhadap dunia bisnis. Agar dapat terus bertahan, dengan cepat perusahaan-perusahaan mengubah strategi bisnisnya dari bisnis yang didasarkan pada tenaga kerja (*labor-based business*) menuju bisnis berdasarkan pengetahuan (*knowledge based business*), dengan karakteristik utama ilmu pengetahuan.

Pada saat ini pengetahuan dan teknologi memberikan banyak manfaat bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Seiring dengan perubahan ekonomi yang memiliki karakteristik ekonomi yang berbasis ilmu pengetahuan dengan penerapan manajemen pengetahuan (*knowledge management*) maka kemakmuran suatu perusahaan akan bergantung pada suatu penciptaan transformasi dan kapitalisasi dari pengetahuan itu sendiri.<sup>1</sup> Dengan menggunakan ilmu pengetahuan dan teknologi maka akan dapat diperoleh cara menggunakan sumber lainnya secara efisien dan ekonomis.

Seiring dengan perkembangan lingkungan bisnis, ilmu pengetahuan pun mengalami perkembangan. Perkembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen telah membawa suatu perbedaan dalam menawarkan solusi bagi organisasi bisnis untuk mencapai kesuksesan melalui pencapaian keunggulan kompetitif. Salah satu wujud perkembangan ilmu pengetahuan adalah lahirnya konsep modal intelektual.

Modal intelektual sendiri menjadi sebuah topik yang menarik untuk diteliti mengingat perannya yang makin vital pada perusahaan saat

---

<sup>1</sup>Sawarjuwono, Tjiptohadi dan Kadir, Agustine Prihatin, "*Intellectual capital: perlakuan, pengukuran, dan pelaporan*". Jurnal Akuntansi dan Keuangan. Vol. 5 No.1. pp. 35-57. 2003

ini. Menurut pandangan tradisional, aset yang berharga bagi perusahaan berupa aset fisik berupa tanah, tenaga kerja dan modal, dan aset-aset tersebut dianggap sebagai penentu seberapa baik kinerja keuangan perusahaan. Perusahaan yang bergerak di bidang *software*, keuangan, farmasi, perhotelan sangat bergantung pada modal intelektual untuk mendapatkan keuntungan. Perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi dan manufaktur mengombinasikan modal intelektual dengan aset fisik untuk meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan. Modal intelektual, yang meliputi sumberdaya dan kemampuan perusahaan yang berharga, sulit untuk ditiru dan bersifat tak tergantikan dapat menghasilkan keunggulan kompetitif dan kinerja yang superior dibandingkan perusahaan yang tidak menggunakannya.

Di Indonesia, fenomena *intellectual capital* (IC) mulai berkembang terutama setelah munculnya PSAK No. 19 (revisi 2000) tentang aktiva tidak berwujud. Meskipun tidak dinyatakan secara eksplisit sebagai IC, namun lebih kurang IC telah mendapat perhatian.<sup>2</sup> Kemudian dalam PSAK No.19 (revisi 2009), aset tidak berwujud adalah aset non-moneter yang dapat diidentifikasi dan tidak mempunyai fisik serta dimiliki untuk digunakan dalam menghasilkan atau menyerahkan barang atau jasa, disewakan kepada pihak lainnya, atau untuk tujuan administratif.<sup>3</sup> Pada paragraf 09 dari pernyataan tersebut terdapat beberapa contoh, diantaranya ilmu pengetahuan dan teknologi, desain dan implementasi system atau proses baru, lisensi, hak kekayaan intelektual, pengetahuan mengenai pasar dan merk dagang (termasuk merk produk).

Peranan modal intelektual sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dalam jangka panjang akan mempengaruhi kinerja organisasi, karena modal intelektual dapat digunakan organisasi untuk menciptakan kinerja yang diharapkan, dan sebagai alat evaluasi kinerja karyawan untuk menciptakan karyawan yang *survive* terhadap kebutuhan organisasi ke depan. Walaupun modal intelektual dapat mendorong daya

---

<sup>2</sup>Ulum, Ihyaul,. "*Intellectual Capital: Konsep dan Kajian Empiris*". (Yogyakarta :Graha Ilmu, 2009), hal. 85

<sup>3</sup>PSAK No.19 (revisi 2009) tentang aset tidak berwujud

saing organisasi, namun sayang sekali di banyak organisasi sumber daya manusia masih jarang mendapat perhatian utama. Banyak para pemimpin organisasi kurang menyadari bahwa keuntungan yang diperoleh organisasi sebenarnya berasal dari modal intelektual, hal ini disebabkan aktivitas perusahaan lebih dilihat dari perspektif bisnis semata.

Terdapat beberapa alasan mengapa perusahaan perlu melakukan pengungkapan modal intelektual. Pengungkapan modal intelektual dapat membantu perusahaan untuk mengurangi asimetri informasi. Selain itu, pengungkapan modal intelektual dapat meningkatkan relevansi laporan keuangan. Pengungkapan modal intelektual juga dapat meningkatkan kepercayaan dan loyalitas karyawan serta *stakeholders* lainnya. Terakhir, melalui pengungkapan modal intelektual perusahaan dapat memberikan bukti tentang nilai sesungguhnya perusahaan dan kemampuan penciptaan kekayaan perusahaan.<sup>4</sup>

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis merasa perlu dan tertarik untuk membahas masalah yang berjudul “**Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan**”.

## **B. Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan adalah sebagai berikut:

1. Masih minimnya tentang hal mengungkapkan modal intelektual di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan.
2. Kurangnya struktur capital organisasi dalam memenuhi proses rutinitas perusahaan tersebut.

---

<sup>4</sup>Bruggen, A., Philip Vergauwen, dan Mai Dao, “*Determinants of intellectual capital disclosure: evidence from Australia.*” *Management Decision*, 2009, Vol. 47, pp. 233-245.

3. Kinerja karyawan belum begitu maksimal dalam melakukan 3S (salam, sapa, dan senyum) yang merupakan standar kerja sebagai seorang pegawai bank syariah umumnya.
4. Kurang termotivasi sebagian karyawan dalam melaksanakan proses aktivitas kerja pada perusahaan tersebut.

### **C. Rumusan Masalah**

1. Apakah modal intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut Syariah Cabang Medan.

### **D. Tujuan Penelitian**

Mengacu dari rumusan masalah diatas, maka tujuan dan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh modal intelektual terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut Syariah Cabang Medan.

### **E. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam penerapannya baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis
  - a. Sebagai persyaratan guna menyelesaikan tugas akhir mahasiswa memperoleh gelar strata (S1) program studi perbankan syariah di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
  - b. Untuk mengetahui lebih dalam tentang pentingnya faktor-faktor yang mempengaruhi modal intelektual bagi kinerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi manajemen PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan yang mempengaruhi modal intelektual terhadap kinerja karyawan.
  - b. Sebagai informasi dan pengembangan dalam mempengaruhi modal intelektual terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan.
3. Bagi Akademis
    - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan masukan bagi penulis yang akan datang dalam pelaksanaan Penelitian selanjutnya.
    - b. Sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan modal intelektual terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan.

#### **F. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan memuat uraian dan menggambarkan alur *logis* dan struktur bahasan skripsi. Untuk memperoleh pembahasan yang *sistematis*, maka penulis perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Adapun sistematika tersebut adalah sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi gambaran umum untuk memberikan wawasan tentang arah penelitian yang dilakukan, meliputi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORETIS**

Bab ini memaparkan teori-teori yang digunakan sebagai dasar dalam menganalisa data yaitu mengenai pengaruh modal intelektual terhadap kinerja karyawan, penelitian yang relevan, kerangka berpikir.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini pada dasarnya menggunakan sejumlah cara yang memuatkan uraian tentang metode penelitian, populasi, sampel dan teknik

penarikan sampel, variabel penelitian, defenisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian dan teknik analisis hipotesis.

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

Pada bab ini terdiri dari deskripsi institusi, deskripsi karakteristik responden, penyajian data, analisis data, interpretasi hasil analisis data

#### **BAB V PENUTUP**

Bab ini dimana penulis menunjukkan keberhasilan dari penelitian dengan melihat pengaruh modal intelektual terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut Syariah Medan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**



## BAB II

### KERANGKA TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

#### A. Landasan Teori

##### 1. Pengertian modal intelektual

Modal Intelektual adalah materi intelektual pengetahuan, informasi, hak pemilikan intelektual, pengalaman yang digunakan untuk menciptakan kekayaan. Ini adalah daya pikir kolektif.<sup>1</sup> Sangatlah sulit untuk mengidentifikasinya, dan lebih sulit lagi menggunakannya. Untuk melakukan hal tersebut, yang dibutuhkan tidak hanya sebuah definisi modal intelektual, tapi juga deskripsi yang dapat digunakan eksekutif untuk merencanakan investasi dan manajemen aset pengetahuan. Ide tentang pengetahuan yang diformalisasi, ditangkap, dan dimanfaatkan mudah dimengerti ketika materi modal intelektual yang bersangkutan adalah penemuan yang dapat dipatenkan atau data ekonomi yang perlu dirangkum, atau ketika batas waktu yang nyata atau berubah-ubah menyediakan batas pengetahuan yang jelas. Mengemas materi intelektual yang lebih halus, atau pengetahuan yang memiliki batasan, telah membuat manajemen pengetahuan semakin sulit bagi jurnalis yang telah berjuang, dengan tingkat kesuksesan yang tipis, untuk menyesuaikan pabrik pengetahuan mereka menjadi dunia internet yang tidak menggunakan kertas, selama 24 jam sehari.<sup>2</sup>

Orang-orang di perusahaan mengetahui secara intuitif perbedaan antara data dan pengetahuan. Masalahnya berawal ketika mulai bicara tentang membawa pengetahuan dan mulai memusatkan perhatian pada isu manajemen yang berhubungan dengan pembawa pengetahuan ini. Banyak diskusi muncul dari kepentingan tertentu orang-orang yang bekerja di dalam bidang yang memfokuskan diri pada manajemen pembawa pengetahuan, seperti manajemen sumber daya manusia (pengetahuan hanya dapat berada di kepala orang-orang), manajemen dokumen & pustakawan (pengetahuan berada dalam dokumen), manajemen sistem informasi (manajemen

---

<sup>1</sup>Thomas A. Stewart, *“Intellectual Capital: Modal Intelektual”*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 1998), hal. 1

<sup>2</sup>*Ibid*, hal. 70

pengetahuan adalah informasi manajemen dengan kata informasi diubah menjadi pengetahuan), dan rekayasa pengetahuan (pengetahuan adalah sesuatu yang dapat ditangkap oleh aplikasi computer). Kita telah memilih untuk bekerja dengan masalah “nyata”, dirasakan oleh orang-orang lain, didefinisikan dengan dasar kualitas biaya, waktu transaksi atau kepuasan bekerja serta mengabaikan berbagai diskusi tentang pengetahuan data. Pendekatan ini dimulai pertama kali dengan identifikasi jenis masalah yang ingin dipecahkan dalam organisasi atau kesempatan yang ingin difokuskan.<sup>3</sup>

Setiap organisasi menempatkan materi intelektual dalam bentuk aset dan sumber daya, perspektif dan kemampuan eksplisit dan tersembunyi, data, informasi, pengetahuan, dan mungkin kebijakan. Namun, tidak ada yang dapat mengatur modal intelektual dan bahkan tidak ada yang dapat bentuk halusya sekalipun, kecuali jika dapat menempatkannya di lokasi strategis perusahaan, di mana manajemen dapat menciptakan perbedaan yang besar. Modal pelanggan adalah nilai dari hubungan organisasi dengan orang-orang yang berbisnis dengannya. Saint-onge mendefinisikan sebagai kedalaman (penetrasi), kelebaran (cakupan), keterkaitan (loyaliti) dari waralaba. Di sinilah dalam hubungan dengan pelanggan, modal intelektual berubah menjadi uang, meskipun harus ditekankan bahwa modal pelanggan tidak dapat hanya diekspresikan dalam satuan dolar, meskipun itu adalah manifestasi akhirnya. Karena modal pelanggan terletak pada hulu sungai pedapatan, maka modal ini sering kali diukur atau dihitung dari pada aset intelektual manusia atau struktural.<sup>4</sup>

Modal intelektual tidak diciptakan dari satu per satu modal manusia, struktural, dan pelanggan, namun dari interaksi antara modal tersebut. Modal struktural dalam bentuk database, jaringan komputer, hak paten, dan manajemen yang baik dapat meningkatkan bakat seorang ahli teknik, sedangkan perangkat yang buruk dan birokrat dapat menghancurkan. Seberapa pun kecintaan pelanggan dan ekuitas merek yang dimiliki pembuat mesin tik Smith Corona, semua akan hilang ketika orang-orang dan sistem dalam perusahaan tidak mampu mengikuti perubahan teknologi.

---

<sup>3</sup>Ibid, hal. 72

<sup>4</sup>Ibid, hal. 80

### a. Pengertian Modal Intelektual Menurut Beberapa Ahli

Adapun beberapa defenisi modal intelektual menurut beberapa ahli diantaranya yaitu:

- 1) Wernerfelt menjelaskan bahwa menurut pandangan *Resource-Based Theory* perusahaan akan unggul dalam persaingan usaha dan mendapatkan kinerja keuangan yang baik dengan cara memiliki, menguasai dan memanfaatkan aset-aset strategis yang penting (aset berwujud dan tidak berwujud). Belkaoui menyatakan strategi yang potensial untuk meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan menyatukan aset berwujud dan aset tidak berwujud.<sup>5</sup> *Resource-Based Theory* adalah suatu pemikiran yang berkembang dalam teori manajemen strategik dan keunggulan kompetitif perusahaan yang meyakini bahwa perusahaan akan mencapai keunggulan apabila memiliki sumber daya yang unggul.<sup>6</sup> Berdasarkan pendekatan *Resource-Based Theory* dapat disimpulkan bahwa sumber daya yang dimiliki perusahaan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan yang pada akhirnya akan meningkatkan nilai perusahaan.<sup>7</sup>
- 2) Teori *stakeholder* menyatakan bahwa semua *stakeholder* mempunyai hak untuk memperoleh informasi mengenai aktifitas perusahaan yang mempengaruhi mereka. Teori *stakeholder* menekankan akuntabilitas organisasi jauh melebihi kinerja keuangan atau ekonomi sederhana.<sup>8</sup> Teori *stakeholder* lebih mempertimbangkan posisi para *stakeholder* yang dianggap *powerfull*. Kelompok *stakeholder* inilah yang menjadi

---

<sup>5</sup>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): 215-226. 2003

<sup>6</sup>Solikhah, B., A. Rohman dan W. Meiranto, "Implikasi Intellectual Capital Terhadap Financial Performance, Growth, dan <sup>Market</sup> Value: Studi Empiris Dengan Pendekatan Simplistic Specification. *Simposium Nasional Akuntansi XIII*. Purwokerto: 13-14 Oktober. 2010

<sup>7</sup>Wernerfelt, "B. A resource-based view of the firm. *Strategic Management*", *Journal* 5 (2): 171-80. (1984),

<sup>8</sup>Deegan, C, "Financial Accounting Theory". McGraw-Hill Book Company. Sydney, 2004

pertimbangan utama bagi perusahaan dalam mengungkapkan atau tidak mengungkapkan suatu informasi di dalam laporan keuangan.

- 3) Menurut pandangan teori legitimasi, organisasi secara berkelanjutan mencari cara untuk menjamin keberlangsungan usaha mereka berada dalam batas dan norma yang berlaku di masyarakat. Organisasi berusaha untuk memastikan bahwa aktifitas yang dilakukan oleh organisasi diterima oleh pihak luar.<sup>9</sup>
- 4) Modal intelektual didefinisikan sebagai informasi dan pengetahuan yang diaplikasikan dalam pekerjaan untuk menciptakan nilai.<sup>10</sup> Investor akan memberikan nilai yang lebih tinggi pada perusahaan yang memiliki sumber daya intelektual yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki sumber daya intelektual yang rendah. Nilai yang diberikan oleh investor kepada perusahaan tersebut akan tercermin dalam harga saham perusahaan. Secara empiris bahwa modal intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Studi tentang modal intelektual dengan menggunakan sampel perusahaan perbankan di Indonesia. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa modal intelektual yang diukur dengan VAICTM terbukti secara statistik berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dan kinerja perusahaan di masa depan.

#### **b. Prinsip- Prinsip Mengelolah Modal Intelektual**

Beberapa prinsip kunci mengelolah modal intelektual berdasarkan pendekatan modal manusia, struktural, dan pelanggan yaitu:

- 1) Perusahaan tidak memiliki modal manusia dan pelanggan, perusahaan membagi kepemilikan aset ini, dalam hal modal manusia pegawai mereka dan dalam modal pelanggan, dengan pemasok dan pelanggan. Hanya dengan mengakui kepemilikan bersama ini.

---

<sup>9</sup>Ibid, hal. 87

<sup>10</sup>Williams, S. M, *Is Intellectual Capital Performance and Disclosure Practices Relate*”, *Journal of Intellectual Capital* 2 (3): 192–203. 2001

Hubungan yang tidak menguntungkan dengan pegawai, seperti dengan pemasok dan pelanggan dalam jangka pendek dapat menghemat atau menghasilkan beberapa dolar, tetapi merusak kemakmuran.

- 2) Untuk menciptakan modal manusia yang dapat digunakan, perusahaan perlu memupuk kerja kelompok, praktik komunitas, dan bentuk belajar social lainnya. Bakat individu sangat baik, tetapi cepat pergi: perusahaan harus dikelola seperti proporsi berisiko besar. Tim interdisipliner penangkap, memormalisasikan tergantung pada satu individu. Walaupun anggota kelompok pergi, pengetahuannya tetap tertinggal. Kalau perusahaan menyediakan pusat belajar jika merupakan persemaian baru atau ahli berpikir di setiap area maka akan jadi keuntungan utama dari proses belajar dilapangan atau tidak keperusahaan lain.
- 3) Untuk mengelola dan mengembangkan modal manusia, perusahaan harus tahu bahwa beberapa pegawai, walaupun betapa pandai atau berbakatnya ia, tetap saja bukan merupakan aset: kesejahteraan organisasi tercipta melalui keahlian dan bakat yaitu (1) proprietary, dalam arti tidak ada yang lebih baik dari mereka dan (2) strategis, dalam pekerjaan mereka menciptakan nilai yang dibayar pelanggan. Orang yang memiliki aset seperti itu lah yang dianggap sebagai aset yang harus di investasikan, yang lain dianggap sebagai biaya yang harus di perkecil, keahlian bisa menjadi aset orang lain.
- 4) Modal struktural merupakan aset tak berwujud milik perusahaan, yang kemudian menjadi suatu yang bisa di kendali menejer dengan mudah. Secara paradoks bagaimana pun juga itu lah yang disebut pelanggan dari ialah uang datang jangan terlalu diperdulikan seperti pemerintah yang sedikit memerintah adalah bentuk paling baik, begitu pula struktur yang tidak terlalu baku dan kaku. Perusahaan membuat pelanggan bekerja sama dengan orang lain semudah mungkin.

- 5) Ada dua tujuan modal struktural yaitu mengumpulkan pengetahuan yang membantu kerja yang dihargai pelanggan, dan mempercepat arus informasi dalam perusahaan. Produsen telah mempelajari bahwa sistem *just in time* efisien dibandingkan dengan gudang penuh barang simpanan yang antinya akan diperlukan. Yang diperlukan harus siap di tangan yang mungkin diperlukan harus mudah didapatkan.
- 6) Informasi dan pengetahuan dapat dan harus menggantikan aset fisik dan keuangan yang mahal setiap perusahaan harus memeriksa pengeluaran dan menanyakan dapatkah barang tak berwujud yang murah mengerjakan tugas aset yang barang fisik yang memakan banyak biaya.
- 7) Pekerjaan pengetahuan adalah pekerjaan spesifik. Solusi produksi besar tidak akan menghasilkan laba yang tinggi. Meskipun dalam bisnis produksi massa, tetap ada kesempatan untuk membentuk hubungan khusus, kadang dengan menyediakan pelayanan manajemen yang akan menghasilkan nilai dan laba baik untuk pelanggan.
- 8) Setiap perusahaan harus menganalisis kembali rantai nilai yang terlibat dalam industri dari bahan mentah hingga pemakai terakhir untuk melihat informasi yang paling penting. Biasanya, untuk pekerjaan pengetahuan, akan ditemukan arus ke bawah menuju pelanggan.
- 9) Tetap fokus pada arus informasi bukan arus barang. Apa pun yang dicari pada modal manusia, struktural, pelanggan maupun interaksi mereka, jaringan bingung antara ekonomi “nyata” atau “tak berwujud”. Dulunya informasi membantu bisnis nyata sekarang benar-benar menjadi bisnis nyata.
- 10) Modal manusia, struktural, dan pelanggan bekerja secara bersamaan. Tidak cukup hanya menginvestasikan bagi orang, sistem atau pelanggan secara terpisah. Mereka bisa saling mendukung, bisa

saling mengurangi. Beberapa cara kerja sama yang penting untuk disinggung, yaitu:

Modal manusia dan struktural saling memperkuat ketika sebuah perusahaan ada kesatuan tujuan ditambah dengan semangat kewiraswastaan, ketika manajemen menempatkan menempatkan ketangkasan sebagai nilai tinggi. Di sisi lain, modal manusia dan struktural saling menghancurkan ketika terlalu banyak aktivitas perusahaan yang tidak dihargai pelanggan atau ketika pusat perusahaan mencoba lebih mengandalkan tingkah laku dibanding strategi.

Modal manusia dan pelanggan berkembang ketika individu merasa bertanggung jawab atas bagian mereka di perusahaan, langsung berinteraksi dengan pelanggan, dan tahu pengetahuan dan keahlian apa yang diharapkan dan dinilai pelanggan seorang pegawai yang tidak tahu atau tidak punya keahlian menurunkan nilai modal manusia dengan pelanggan. Begitu juga sebuah organisasi yang hanya melihat kedalam konsep “pelanggan internal” sering dipakai untuk mendorong memperlakukan rekan kerja sama pentingnya dengan pelanggan diluar lingkungan kerja. Omong kosong tidak ada namanya pelanggan internal, tidak ada gantinya dari pada mendorong rekan kerja untuk saling memperlakukan diri seperti pelanggan, biarkan lah mereka berurusan dengan pelanggan sebenarnya.

Modal pelanggan dan struktural berkembang ketika perusahaan dan pelanggan saling belajar satu sama lain, ketika mereka berjuang untuk membuat interaksi mereka jadi lebih informal untuk memudahkan menjalankan bisnis. Bila orang yang sinis di toko lebih setia kepada pelanggan dari pada perusahaan berarti berada di jalan yang benar. Sebaliknya, kalau interaksi dengan pelanggan terbatas pada penulisan dan penerima keluhan, maka modal pelanggan dan modal struktural akan saling menghancurkan. Setiap industry memiliki pemasok yang paling banyak tahu informasi seseorang, mungkin bukan kategori pemimpin,

yang paling tahu bisnis dan mau membagi keahliannya dengan pemasoknya dengan pelanggan. Orang itu menang.<sup>11</sup>

### c. Komponen Modal Intelektual

Komponen-komponen dalam modal intelektual dapat dijadikan dasar oleh perusahaan dalam menentukan strateginya. Melalui pemahaman atas kompoenen-komponen tersebut diharapkan dapat membantu meningkatkan nilai tambah dan daya saing perusahaan. Terdapat banyak versi mengenai komponen-komponen modal intelektual. Modal intelektual terdiri dari tiga elemen utama yaitu:

#### 1) *Human Capital* (modal manusia)

*Human capital* merupakan *lifeblood* dalam modal intelektual. Selain itu, *Human capital* juga merupakan tempat bersumbernya pengetahuan yang sangat berguna, keterampilan, dan kompetensi dalam suatu perusahaan. *Human capital* terletak dalam pikiran (*mind*), badan, dan tindakan individual, serta akan hilang jika mereka meninggalkan perusahaan.<sup>12</sup> Terdapat beberapa karakteristik dasar yang dapat diukur dari modal ini, yaitu *training programs, credential, experience, competence, reqrutment, mentoring, learning programs, individual potential and personality*.

#### 2) *Structural Capital* atau *Organizational Capital* (modal organisasi)

*Structural capital* merupakan kemampuan organisasi atau perusahaan dalam memenuhi proses rutinitas perusahaan dan strukturnya yang mendukung usaha karyawan untuk menghasilkan kinerja intelektual yang optimal serta kinerja bisnis secara keseluruhan, misalnya: sistem operasional perusahaan, proses manufakturing, budaya organisasi, filosofi manajemen, dan semua bentuk *intellectual property* yang dimiliki perusahaan. Komponen ini mencerminkan kemampuan perusahaan yang

---

<sup>11</sup> *Opcit*, hal. 178-180

<sup>12</sup> Purnomosidhi, B, “*Praktik Pengungkapan Modal Intelektual pada Perusahaan Publik di BEJ*”. *Jurnal Riset Akuntansi*, 9 (1): 1-20. (2006)



berasal dari sistem, proses, struktur, budaya, strategi, kebijakan, dan kemampuan untuk melakukan inovasi.<sup>13</sup>

3) *Relational Capital* atau *Customer Capital* (Modal Pelanggan)

*Relational capital* merupakan hubungan yang harmonis atau *association network* yang dimiliki oleh perusahaan dengan para mitranya, baik yang berasal dari para pemasok yang andal dan berkualitas, pelanggan yang loyal dan merasa puas dengan pelayanan perusahaan yang bersangkutan, hubungan perusahaan dengan pemerintah maupun dengan masyarakat sekitar.<sup>14</sup> Di bawah ini tabel tentang Komponen *Intellectual Capital*.

**Tabel 2.1**

***Intellectual Capital***

<b>Human Capital</b>	<b>Customer Capital</b>	<b>Organizational Capital</b>
Knowledge	Customer Relationship	Information
Skill (e.g. problem solving)	Customer Retention	R & D
Competence	Customer Satisfaction	Patents
Expertise	Favorable Contracts	Copyrights
Motivation	Reputation	Trademarks
Innovation	Brand Image	Licenses
Entrepreneurial Spirit	Sales Channels	Processes
Leadership Qualities	Distribution Channels	BPR
Adaptability	Supplier Relationship	Manual of SOPs
Intellectual Agility	Business Collaboration	Best Practices
	Franchising Agreement	Database
Employee Satisfaction	Market Intelligence	IT Systems
Employee Turnover		Networking Systems
Vocation Qualifications		MIS
Education		Management Philosophy
Training		Corporate Culture

Kini semakin disadari keberhasilan organisasional sangat ditentukan oleh pelakunya organisasi yang dapat berkembang dengan baik adalah yang mampu membangkitkan komitmen anggotanya untuk memberikan kontribusinya yang terbaik bagi organisasinya dan demi kemajuan mereka sendiri kontribusi itu bersumber pada wawasan dan semangat yang terpancar dari pada anggotanya

<sup>13</sup>*Ibid*, hal. 134

<sup>14</sup>Sawarjuwono, Tjiptohadi dan Kadir, Agustine Prihatin, "*Intellectual capital: perlakuan, pengukuran, dan pelaporan*". Jurnal Akuntansi dan Keuangan. Vol. 5 No.1. pp. 35-57. 2003

wawasan dan semangat ini membangkitkan gairah komunitas organisasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, jujur, dan bertanggung jawab untuk menghasilkan kinerja yang maksimal dan bermakna. Wawasan dan semangat ini merupakan potensi insani yang pada dasarnya ada dan tertanam pada setiap diri seseorang.<sup>15</sup>

Makna potensi insani sebagai kekuatan karakter bukan hal yang mudah dimengerti, karena di sini kita berhadapan dengan sesuatu konsep yang abstrak dan nirwujud. Bahkan apa yang disebut sebagai perwujudan potensi insani itu sendiri tidak kasat mata, hanya dapat dirasa kan. Batasan yang dikemukakan berikut ini digunakan untuk menetapkan apakah suatu sifat manusia yang direpresentasikan oleh perilaku tertentu pantas untuk diklasifikasikan sebagai potensi insani atau kekuatan karakter yang jadi tumpuhan pemecahan permasalahan dan penciptaan nilai yang sah dan signifikan. Batasan itu berupa cirri-ciri yang menunjukkan kekhasan potensi insani sebagai suatu kekuatan karakter manusia. Batasan potensi insani. Khususnya dari para pekerja adalah sebagai berikut:

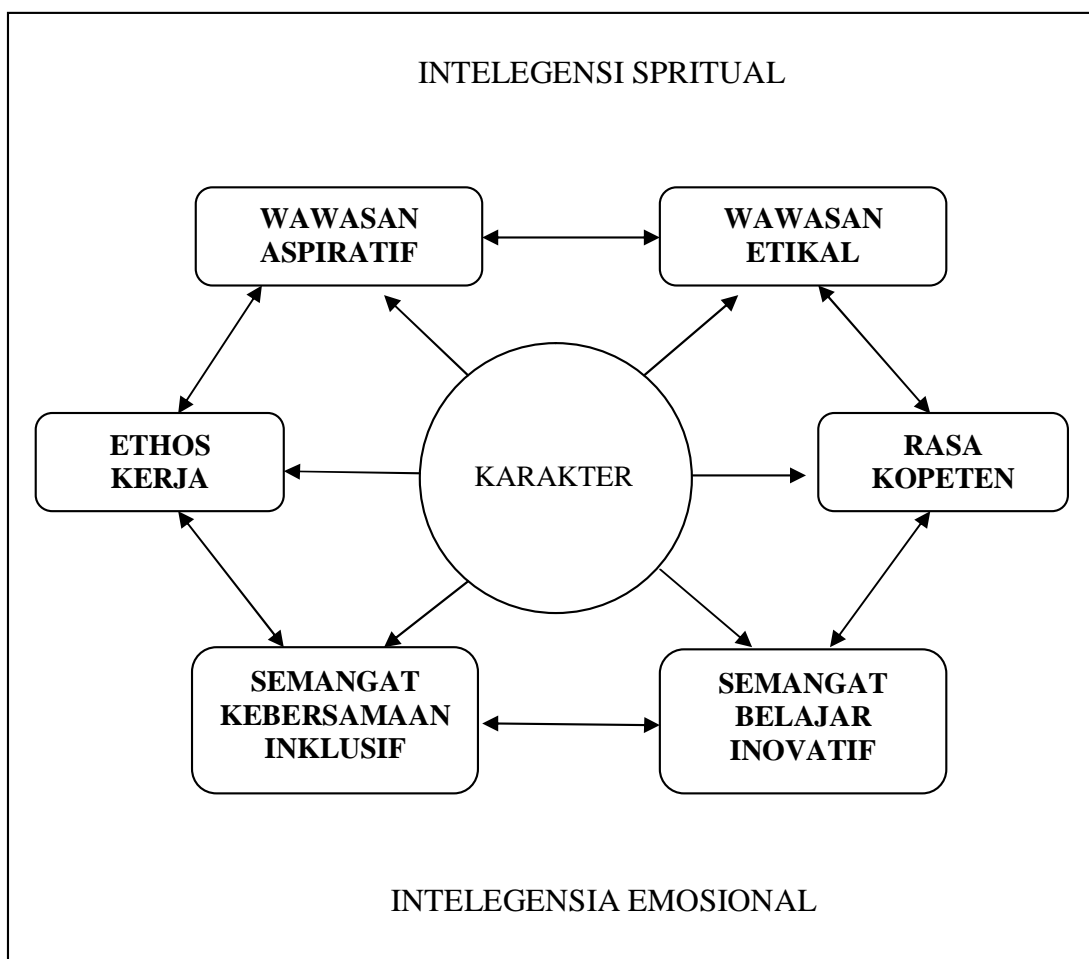
1. Tertanam, ada, dan meleket di dalam diri orang (*person embedded human characteristic*) yang bertikat baik (*man of goodwill*).
2. Terbentuk di dalam diri seseorang selama kehidupan kerja dan sosialnya pada waktu ia diceraikan dan disadarkan tentang jati dirinya makna kerja dan usahanya.
3. Mencerminkan suatu keunggulan moral dan kebajikan manusia yang mengalir keluar (*flowing from the inside out*) sebagai asa yang berkelanjutan yang menjelma menjadi semangat kerja dan usaha untuk mewujudkan suatu cita-cita yang bermakna.
4. Dimunculkan dari dalam diri orang dengan tingkatan atau intensitas seseorang yang berbeda.
5. Digunakan secara etikal dan bertanggung jawab untuk menggerakkan proses penciptaan nilai masa depan dalam rangka mewujudkan cita-cita yang diyakini lebih baik dan bermakna.

---

<sup>15</sup> Sanerya Hendrawan, "Pengembangan Human Capital Perspektif Nasional, Regional dan Global", (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hal. 11

6. Dimunculkan, digunakan, dan bertumbuh kembang secara maksimal dalam iklim kerja yang positif, optimistik, menggairahkan, akrab, dan etikal yang dilandasi dasar saling percaya.

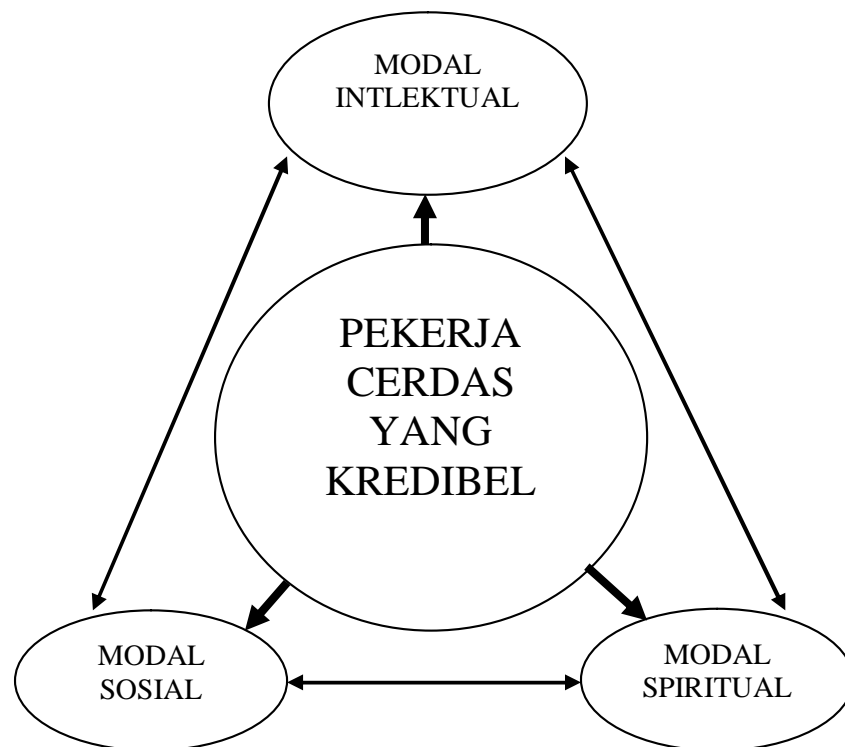
Ada banyak potensi insani, tetapi tidak semuanya bersangkutan dengan kerja dan usaha disini diidentifikasi 6 jenis potensi insani yang dianggap yang paling relevan dan signifikan pengaruhnya pada penciptaan nilai. Potensi insani dan dari diri seseorang mencerminkan karakter orang tersebut yang digambarkan dalam pola sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Potensi insani**

Sumber daya nirwujud perlu diklasifikasikan dahulu menurut pihak yang memilikinya, perusahaan atau anggota perusahaan (pekerja), sebelum dapat

dengan baik dipahami bagaimana cara utilitasnya dalam proses penciptaan nilai yang terjadi di lingkungan perusahaan. Ada dua jenis sumber daya nirwujud, yaitu (1) sumber daya yang dimiliki perusahaan, seperti hak milik intelektual, basis data, jejaring kerjasama dan merk (*brands*) dan (2) sumber daya yang dimiliki yang bersumber dari anggota perusahaan, seperti potensi atau kekuatan karakter, kompetensi yang dimilikinya, dan kapabilitasnya untuk mengambil keputusan dan tindakan yang diperlukan untuk menciptakan nilai. Pada saat yang sama, pekerja dapat memilih untuk bekerja keras dan cerdas untuk menghasilkan kinerja yang melebihi ekspektasi, meskipun tidak ada perintah untuk itu. Sumber daya tidak mampu menciptakan nilai lebih seperti pekerja, karena sumber daya hanyalah sekedar alat yang dipakai orang di dalam kegiatan kerja dan bisnisnya. Sumber daya hanya dapat dimanfaatkan untuk menciptakan nilai sampai batas spesifikasinya atau rencana penggunaannya.<sup>16</sup>



**Gambar 2.2**  
**Konstruk modal insani (*Virtual human capital*)**

<sup>16</sup>*Ibid*, hal. 19-20

## **2. Kinerja Sumber Daya Manusia**

### **a. Pengertian Sumber Daya Manusia**

manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu instrument penting bagi organisasi dalam mencapai berbagai tujuannya. Bagi sector publik, tanggung jawab besar birokrasi dalam memberi pelayanan pada masyarakat harus didukung oleh sumber daya manusia aparatur yang professional dan kompeten. Dalam konteks reformasi birokrasi, MSDM merupakan salah satu pilar perbaikan di samping aspek kelembagaan dan sistem. Utilisasi SDM aparatur secara efektif dan efisien menjadi fungsi utama MSDM bagi birokrasi mulai dari perencanaan hingga tahap terminasi SDM.

Sebagaimana terdapat dalam berbagai literature manajemen, pencapaian organisasi secara manajerial diawali dengan fungsi perencanaan. Keterlibatan aparatur dalam perencanaan memiliki peran signifikan terutama berkaitan dengan sikap dan perilaku. Dalam konteks yang demikian itulah, MSDM mendapat tantangan untuk menjawab masalah peningkatan mutu aparat. Hingga saat ini butuh aparat birokrasi dalam memberikan pelayanan di Indonesia masih menjadi persoalan yang sangat serius. Masyarakat sebagai pengguna pelayanan birokrasi setiap kali mengeluhkan mutu aparat dalam menjalankan fungsinya.

MSDM secara umum dapat dipahami baik dari makna sistem maupun fungsi. Dari sisi makna sistem, MSDM tidak lain merupakan suatu sistem manajemen yang sengaja dirancang untuk dapat memastikan bahwa potensi atau bakat semua individu dalam organisasi dapat diutilisasi (digunakan) secara efektif dan efisien. Utilisasi individu tersebut dimaksudkan untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditentukan organisasi. Psikologi merupakan salah satu disiplin ilmu pengetahuan yang sangat besar kontribusinya bagi organisasi untuk memetakan potensi

individu menjadi teraktualisasikan secara efektif dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan.<sup>17</sup>

### **b. Defenisi Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja yang efektif berfokus pada hasil kerja yang terkait secara langsung dengan misi dan tujuan organisasi sehingga nantinya dapat menunjang implementasi strategi bisnis. Hal ini terwujud apabila karyawan memahami dimensi-dimensi yang dievaluasi, aspek-aspek yang dinilai dari jabatannya. Setiap organisasi wajib memiliki manajemen kinerja sebagai bagian sentral untuk keunggulan bersaing.<sup>18</sup>

Melihat modal manusia dilihat dari 2 dimensi yaitu kemampuan individu dan iklim organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja diantaranya, kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, imbalan atau insentif, hubungan mereka dengan organisasi dan masih banyak lagi faktor lainnya.

Organisasi atau perusahaan, kinerjanya lebih tergantung pada kinerja dari individu. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Modal intelektual sangat penting bagi perusahaan karena dapat mengetahui sejauh mana kemajuan dan kemampuan yang dimiliki oleh para karyawannya, juga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk mengembangkan perusahaan dimasa yang akan datang.<sup>19</sup>

Manajemen sistematis atas modal intelektual akan menghasilkan pertumbuhan nilai pemegang saham. Ini dapat dicapai antara lain dengan

---

<sup>17</sup> *Ibid*, hal. 127-129

<sup>18</sup> Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), hal. 51

<sup>19</sup> Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2001), hal. 8

pendauran ulang secara kontinu serta pemanfaatan kreatif atas pengetahuan dan pengalaman bersama. Ini akan menuntut strukturisasi dan pengemasan kompetensi dengan bantuan teknologi, deskripsi proses, manual, jaringan, dan sebagainya, untuk memastikan bahwa kompetensi tersebut tetap berada di dalam perusahaan ketika para karyawan pulang kerumah masing-masing. Begitu selesai dikemas, ini akan jadi bagian dari modal struktural perusahaan, atau lebih tepat lagi modal organisasi. Ini akan menciptakan kondisi untuk distribusi pengetahuan yang pesat, serta pertumbuhan pengetahuan kolektif yang dapat dipertahankan. Rentang waktu antara proses belajar dan distribusi pengetahuan akan diperpendek secara sistematis. Modal manusia juga akan jadi lebih produktif melalui proses kerja yang terstruktur, mudah diakses secara cerdas.

Distribusi pengetahuan yang cepat, pertumbuhan pengetahuan kolektif, rentang waktu yang lebih pendek, sumber daya manusia yang lebih produktif semuanya adalah penyebab manajemen modal struktural. Bahan baku fisik diinspeksi, digudangkan, diberi kode, dan diaudit, bahan baku intelektual, meskipun jauh lebih penting, sering kali teracak, sulit ditemukan, dan sering kali hilang tanpa jejak. Kunci dalam manajemen struktur pengetahuan perusahaan adalah untuk mengingat bahwa modal organisasi adalah modal.<sup>20</sup>

Islam sudah mengajarkan kepada umatnya bahwa kinerja harus dinilai. Ayat yang harus menjadi rujukan penilaian kinerja itu adalah.<sup>21</sup>

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ  
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (١٠٥)

Artinya: Dan Katakanlah: “Bekerja kamu, maka Allah dan Rasul-nya Serta orang-orang mu min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

<sup>20</sup> Thomas A. Stewart, “*Intellectual Capital: Modal Intelektual*”, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 1998), hal. 118-119

<sup>21</sup> Kementrian Agama RI, “Terjemahan Al-Qur’an Al Karim, Mushaf At-Tammam”, (Solo: PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, 2014), Hal. 105

### c. Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja baik dalam tahap perencanaan (*ex-ante*), tahap pelaksanaan (*on-going*), maupun tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi (*ex-post*). Selain itu, indikator kinerja digunakan untuk menyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemajuan dalam rangka atau menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebagaimana telah dibahas dalam materi pelajaran untuk perencanaan strategis. Dengan demikian, tanpa indikator kinerja, sulit bagi kita untuk menilai kinerja (keberhasilan atau ketidak berhasilan) kebijaksanaan, program, kegiatan dan pada akhirnya kinerja instansi atau unit kerja pelaksanaannya.<sup>22</sup>

Indikator kinerja memiliki beberapa fungsi, langkah, dan jenis, sebagai berikut:

- 1) Memperjelas tentang apa, berapa, dan kapan suatu kegiatan dilaksanakan.
- 2) Menciptakan consensus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan kebijaksanaan, program, kegiatan dan dalam menilai kinerjanya termasuk kinerja instansi pemerintah yang melaksanakannya.
- 3) Membangun dasar bagi pengukuran, analisis, dan evaluasi kinerja organisasi atau unit kerja.

Sebelum menyusun dan menetapkan indikator kinerja terlebih dahulu perlu diketahui syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh suatu indikator kinerja. Syarat-syarat yang berlaku untuk semua kelompok kinerja tersebut sebagai berikut:

---

<sup>22</sup>Ismail Nawawi Uha, “Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja” (Jakarta: Kencana, 2013), hal. 240-241



- 1) Spesifikasih dan jelas, sehingga dapat dipahami dan tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi.
- 2) Dapat diukur secara objektif baik yang bersikap kuantitatif maupun kualitatif yaitu dua atau lebih yang mengukur indikator kinerja mempunyai kesimpulan yang sama.
- 3) Relevan, indikator kinerja harus menangani aspek objektif yang relevan.
- 4) Dapat dicapai, penting, dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan masukan, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak serta proses.
- 5) Harus cukup fleksibel, dan sesitif terhadap perubahan atau penyesuaian pelaksanaan dan hasil pelaksanaan kegiatan.
- 6) Efektif, data informasi yang berkaitan dengan indikator kinerja yang bersangkutan dapat dikumpulkan diolah dan di analisis dengan biaya yang tersedia.<sup>23</sup>

Ada lima dasar yang bisa dijadikan indikator kinerja sector publik antara lain:

- 1) Pelayanan yang menunjukkan seberapa besar pelayanan yang diberikan.
- 2) Ekonomi, yang menunjukkan apakah biaya pelayanan yang digunakan lebih murah dari pada yang direncanakan.
- 3) Efisiensi, yang menunjukkan perbandingan hasil yang dicapai dengan pengeluaran.
- 4) Efektivitas, yang menunjukkan hasil yang seharusnya dengan hasil yang dicapai.
- 5) *Equity*, yang menunjukkan tingkat keadilan potensial dan kebijakan yang dihasilkan.<sup>24</sup>

Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik, yaitu:

---

<sup>23</sup>Chaizi, Nasucha. *"Reformasi Administrasi Publik: Teori dan Praktik"* (Jakarta: Grafindo, 2004) hal. 89-91

<sup>24</sup>*Ibit*, hal. 108

- 1) Produktivitas, adalah rasio antara input dan output atau perbandingan antara *input* (I, misalnya total gaji) dan *output* (O, misalnya laba kotor) persatuan waktu (T). Jadi produktivitas kerja (PK) tiap hari adalah  $PK=O/I$ . Secara filosofis produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari pada hari ini.
- 2) Kualitas layanan, merupakan indikator yang relative tinggi, maka bisa menjadi satu ukuran kinerja birokrasi publik yang mudah dan murah digunakan. Kepuasan masyarakat bisa menjadi indikator untuk menilai kinerja birokrasi publik.
- 3) Responsibilitas, yaitu kemampuan birokrasi untuk mengenal kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan aspirasi masyarakat.
- 4) Responsibilitas, menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan birokrasi publik itu sesuai dengan prinsip administrasi yang benar dengan kebijakan birokrasi baik yang eksplisit dan implicit.
- 5) Akuntabilitas, menunjukkan seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya, para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya harus memprioritaskan kepentingan publik.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup>Agus Dwiyanto, "*Mewujudkan Good Geovernance Melalui Pelayanan Publik*" (Yogyakarta: UGM Press, 2006), hal 50-51

## B. Penelitian Terdahulu

Secara umum masalah dari modal intelektual terhadap kinerja karyawan telah dianalisis sebelumnya. Hal ini dapat dilihat dari penelitian yang telah dilakukan oleh berbagai ilmuwan maupun sarjana dari berbagai aspek seperti dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2.2**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Helmiatin, 2004	Optimalisasi Peran Modal Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan	Structural Equation Modeling (SEM).	Karyawan cukup memahami apa yang dimaksud dengan <i>modal intelektual</i> dan bagaimana karyawan harus berperilaku sesuai dengan elemen-elemen di dalamnya. <i>Human capital</i> , <i>structural capital</i> , dan <i>customer capital</i> sangat berperan dalam pengembangan diri karyawan. <i>Structural capital</i> perlu didesain untuk memaksimalkan <i>modal intelektual</i> organisasi. <i>Human capital</i> bukanlah milik organisasi, melainkan milik individu karyawan. Maka jika individu itu

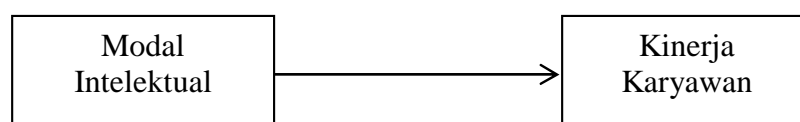
				pergi meninggalkan organisasi, tidak ada lagi kepandaian atau kreativitas itu. Namun dengan berbagai program pelatihan karyawan dapat meningkatkan kemampuan personal untuk menunjang kinerja mereka.
2.	Budi Artinah, 2005	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Modal Intelektual	Analisi Regresi Berganda	Hasil ini secara parsial menunjukkan bahwa tidak semua variable yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja modal intelektual.
3.	Setyarini Santosa, 2005	Pengaruh Modal Intelektual dan Pengungkapannya Terhadap Kinerja Perusahaan	Ordinary Least Square.	Modal intelektual tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan di Indonesia saat ini dan satu tahun yang akan datang. Demikian juga dengan pengungkapan modal intelektual. Perusahaan di Indonesia masih mengandalkan peningkatan <i>value added</i> nya

				melalui efisiensi modal fisik dan bukan modal intelektual.
4.	Puspita dan Karina Endhy, 2010	Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Keuangan Mikro Syariah (Studi Kasus pada Koperasi Primer Tursina dan KSU Al-Hambra)	regresi linear berganda	Memberikan pertimbangan kepada para pelaku dalam lembaga keuangan mikro syariah agar lebih memperhatikan dan mengembangkan modal intelektual yang dimiliki, sehingga kinerja karyawan semakin meningkat sehingga lembaga keuangan mikro syariah mengalami kemajuan yang pesat dan mampu bersaing secara sehat dengan lembaga keuangan lainnya.
5.	Josephine Audreylia dan Agustin Ekadjaja, 2007	Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan Dengan Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Kontrol	regresi linier berganda	Modal intelektual tidak memiliki pengaruh terhadap rasio biaya operasional dan rasio <i>price to book value</i> .

				Namun, komponen modal intelektual, yaitu <i>physical capital</i> , <i>human capital</i> , dan <i>structural capital</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap rasio biaya operasional dan rasio <i>price to book value</i> .
--	--	--	--	--

### C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan sebuah bentuk bagan konsep yang dapat menggambarkan situasi yang akan menjadi pusat perhatian atau penelitian yang akan dilakukan oleh penelit.<sup>26</sup> Untuk melihat fokus penelitian yang dilakukan peneliti, telah mengambil judul dalam penelitian ini yaitu “Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumut Syariah Medan”. Peneliti ini menggunakan dua variable adapun kerangka berfikirnya dibuat dalam bentuk seperti dibawah ini:



**Gambar 2.3**  
**Kerangka Pemikiran**

<sup>26</sup>Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*”, (Bandung: Alfabeta,2016), hal. 60

#### **D. Hipotesis**

1. H<sub>0</sub>: Tidak terdapat pengaruh modal intelektual terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut Syariah Medan

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan metode kuantitatif. Metode penelitian merupakan upaya sistematis untuk menyelidiki suatu masalah dan mencari solusinya dengan cara mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan penelitian yang dimaksud. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang pengalihan datanya berupa angka-angka. Kemudian dilakukan pengujian terhadap teori yang sudah ada, sehingga hasilnya bisa berupa penguatan, bantahan, atau modifikasi terhadap teori tersebut.<sup>1</sup>

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Lokasi dan Waktu Penelitian. Lokasi Penelitian Lokasi penelitian, merupakan tempat penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, untuk mendapatkan data-data yang diinginkan oleh peneliti. Penelitian ini dilaksanakan di Bank Sumut Syariah yang beralamat di Jln. B.Katamsa No.156 H, Medan.

##### **2. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian merupakan jadwal lamanya penelitian yang akan dilakukan, sampai pada akhir penelitian. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari 2019 s/d Maret 2019. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

---

<sup>1</sup>Lexy J. Moelong,"*Metodologi Penelitian Kuantitatif*",(Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1991), hal.3



**Tabel 3.1**  
**Rincian Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	2018																								
		Nov				Des				Jan				Feb				Mar				Apr				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.	Pengajuan Judul			■	■	■	■																			
2.	Penyusunan Proposal					■	■	■	■																	
3.	Bimbingan Proposal							■	■	■	■	■														
4.	Seminar Proposal													■	■											
5.	Penyusunan Skripsi															■	■	■	■	■						
6.	Bimbingan Skripsi																			■	■	■	■			
7.	Sidang Meja Hijau																				■	■	■	■		

### C. Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>2</sup>Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Bank Sumut Syariah Medan yang berjumlah 30.

<sup>2</sup>Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D", (Bandung: Alfabeta,2016), hal.80

## 2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian.<sup>3</sup> Data yang dikumpulkan dengan acak, dengan kata lain disebut sampling, sampel penelitian meliputi sejumlah element/responden yang melebihi dari persyaratan minimal sebanyak 30 responden.

## 3. Teknik Penarikan Sampel

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah sampel acak (*simple random sampling*) yaitu metode pemilihan sampel di mana anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih mejadi anggota sampel.

Cara pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *convenience*. Yang dimaksud dengan *convenience* yakni metode pengambilan sampel yang didasarkan pada pemilihan anggota populasi yang mudah di akses untuk memperoleh jawaban atau informasi.

## D. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan skunder.

### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari pihak pertama. Data ini dapat diperoleh melalui kuesioner, observasi, dan lainnya. Maka untuk itu, data primer yang dimaksud dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari karyawan, dengan cara penyebaran kuesioner, tentang pembiayaan yang dilakukan oleh Bank Sumut Syariah yang berada di Jln. B. Katamsa No.156 H, Medan.

### 2. Data Skunder

Data skunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Untuk memperoleh data ini, peneliti menggali dari sejumlah

---

<sup>3</sup>*Ibid*, hal.81

buku, brosur Bank Sumut Syariah, sejarah Bank Sumut Syariah, artikel, dan contoh penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini.

#### **E. Variabel Penelitian**

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh modal intelektual terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut Syariah Medan, maka variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Variabel Bebas (Independent Variabel) (X)**

Variabel bebas atau independen merupakan sebab yang diperkirakan dari beberapa perubahan dalam variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen atau variabel bebas adalah Modal Intelektual.

##### **2. Variabel Terikat (Dependent Variabel) (Y)**

Variabel terikat atau dependen merupakan faktor utama yang ingin dijelaskan atau diprediksi dan dipengaruhi oleh beberapa faktor lain. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah Kinerja Karyawan.

#### **F. Defenisi Operasional**

Defenisi Operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang defenisi konsep yang diklasifikasikan kedalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Adapun defenisi variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

##### **1. Variabel *Independent* (X) Modal Intelektual**

Yang dimaksud dengan Modal Intelektual adalah materi intelektual pengetahuan, informasi, hak pemilikan intelektual, pengalaman yang digunakan untuk menciptakan kekayaan.

##### **2. Variabel *dependent* (Y) Kinerja Karyawan**

Yang dimaksud dengan kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah hasil kerja dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan tidak melanggar hukum.

## G. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Kuesioner

Yaitu menyebar angket kepada nasabah Bank Sunut Syariah Medan yang dijadikan sebagai responden. Dalam memperoleh keterangan yang berkisar pada masalah yang ingin dipecahkan maka membuat klasifikasi dan kategori tergantung pada anggapan dan pendapat dari responden, yakni:

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**

Pertanyaan	Bobot
1. Sangat Setuju (SS)	5
2. Setuju (S)	4
3. Kurang Setuju (KS)	3
4. Tidak Setuju (TS)	2
5. Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## H. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Validitas dan Uji Realibilitas Instrumen

#### a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika validitas tinggi, maka data yang ada akan menunjukkan tidak adanya penyimpangan. Rumus yang akan digunakan untuk validitas adalah:

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi X dan Y

N = Jumlah Responden

X = Skor tiap item

Y = Skor total

Validitas data diukur dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel ( $r$  product moment). Jika  $r$  hitung  $>r$  tabel, dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid.<sup>4</sup>

### b. Uji Realibilitas

Realibilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab konstruk-konstruk pertanyaan dalam suatu kuesioner. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach alpha*  $> 60$ .

Rumus Cronbach alpha sebagai berikut :

$$r_{II} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{II}$  = Realibilitas instrument

K = Jumlah kuesioner

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varian butir

$\sigma^2$  = Varian total

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik dilakukan dengan metode regresi berganda maka ada beberapa syarat yang harus dipenuhi :

### a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dsitribusi sebuah data mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng (bell shaped). Data yang baik adalah data yang mendekati distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Uji normalitas juga dapat diuji melalui normal probability plot. Apabila grafik menunjukkan penyebaran data yang berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

---

<sup>4</sup>Imam Ghazali, "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS", (Semarang: Undip, 2009). Hal, 45

### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi dinyatakan tidak ada multikolinieritas jika nilai VIF kurang dari 10.

### **c. Uji Heteroskedasitas**

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians.

Dasar analisis:

1. jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang) melebar kemudian menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## **3. Uji Regresi**

### **a. Koefisien Regresi**

Metode yang digunakan dalam metode penelitian ini adalah metode uji regresi linier berganda, yaitu metode yang dapat mengukur hubungan antara variabel yang saling berhubungan, dan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh strategi produk, personality dan promosi sebagai varinbel bebas (X) terhadap minat nasabah sebagai variabel terikat (Y).

Rumus Regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_n X_n + e$$

Dimana:

Y = Variabel terikat atau response.

X = Variabel bebas atau predictor.

$\alpha$  = Konstanta.

$\beta$  = Koefisien regresi.

### **b. Koefisien Determinasi (R Square)**

Nilai koefisien determinasi (R Square) digunakan untuk mengetahui besarnya variasi variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua Informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen. Secara umum koefisien determinan untuk data silang (crosssection) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data tuntun waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Untuk menjelaskan aplikasi dengan menggunakan program SPSS 19.0.

### **c. Uji T atau Uji Parsial**

Untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dilakukan uji t atau t student.

Hipotesis uji t :

$H_0 = b_1, b_2 = 0$ , masing-masing variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel independen.

$H_a = b_1, b_2 \neq 0$ , masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel independen.

Dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 dan *degree of freedom* (dk):  $n-k$ , maka diperoleh nilai t. Langkah selanjutnya adalah membandingkan antara t tabel dengan t hitung. Apabila jika t hitung lebih kecil dari t tabel maka  $H_0$  diterima, artinya masing-masing variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap perubahan nilai variabel dependen. Apabila t hitung lebih besar dari t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap perubahan nilai variabel dependen.

#### **d. Uji F atau Uji Simultan**

Pengujian simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hipotesis uji F :  $H_0 = b_1, b_2 = 0$ , variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.  $H_a = b_1, b_2 \neq 0$ , variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap perubahan variabel dependen.

1. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan berdasarkan profitabilitas, jika tingkat signifikannya ( $\alpha$ )  $> 0,05$  maka semua variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap perubahan variabel dependen. Jika tingkat signifikannya ( $\alpha$ )  $< 0,05$  maka semua variabel independen berpengaruh terhadap perubahan nilai dependen.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Institusi**

##### **1. Sejarah Singkat Berdirinya PT Bank Sumut**

Bank pembangunan daerah Sumatera Utara (BPDSU) didirikan pada tanggal 04 November 1961 dalam bentuk perseroan terbatas dan diubah menjadi Bank Umum Milik Pemerintah (BUMD) berdasarkan UU No. 13 Tahun 1962 tentang ketentuan pokok Bank Pembangunan Daerah, Namun tanggal 16 April 1999 dengan Perda No.2/1999 bentuk badan hukum diubah PT.Bank Pembangunan daerah Sumatera Utara yang disingkat dengan PT.bank Sumut.

PT. Bank Sumut yang merupakan salah satu alat atau kelengkapan otonomi daerah di bidang perbankan PT. Bank Sumut mempunyai fungsi sebagai penggerak dan pendorong laju pembangunan di daerah, bertindak sebagai pemegang kas daerah dan atau melaksanakan penyimpanan uang daerah serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dengan melakukan kegiatan usaha sebagai Bank Umum sebagai dengan maksud UU No. 7 Tahun 1992 yang telah diubah menjadi UU No. 10 Tahun 1998.

Dampak krisis yang melanda Indonesia disegala bidang pada tahun 1997 termasuk dibidang ekonomi yang mengakibatkan banyak perusahaan yang gulung tikar akhirnya berimbas pada banyaknya bank swasta dan bank pemerintah yang tutup dan melakukan agar untuk menyelamatkan asset karena kerugian akibat kredit macet. Oleh karena itu pemerintah menganggap PT. Bank Sumut mampu untuk bangkit kembali dan mengingat pentingnya peranan PT. Bank Sumut dalam menunjang pembangunan di daerah Sumatera Utara, maka pemerintah hanya memasukkan PT. Bank Sumut ke dalam bank yang direkapitalisasi. Gagasan dan wacana untuk mendirikan unit/divisi usaha syariah sebenarnya telah berkembang cukup lama dikalangan stakeholder PT. Bank Sumut, khususnya Direksi dan Komisaris, yaitu sejak dikeluarkannya UU No. 10 Tahun 1998 yang memberikan kesempatan bagi Bank Konvensional untuk mendirikan usaha syariah juga didasarkan pada kultur masyarakat Sumatera Utara yang religius, khususnya umat islam yang semakin sadarkan pentingnya menjalankan ajarannya dalam semua aspek kehidupan, termasuk dalam bidang ekonomi.

Komitmen untuk mendirikan unit usaha syari'ah semakin menguat seiring dikeluarkannya Fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) yang menyatakan bahwa bunga haram. Tentunya, fatwa ini mendorong keinginan masyarakat muslim untuk mendapatkan layanan jasa-jasa perbankan berdasarkan prinsip-prinsip syari'ah. Dari hasil survey yang di lakukan di 8 (delapan) kota di Sumatera Utara, menunjukkan bahwa minat masyarakat terhadap pelayanan Bank Syari'ah cukup tinggi yaitu mencapai 70% untuk tingkat ketertarikan di atas 50% untuk keinginan mendapatkan pelayanan perbankan syari'ah. Atas dasar hal ini, bank komitmen PT. Bank Sumut terhadap pengembangan layanan Perbankan Syari'ah maka pada tanggal 04 November 2004 PT. Bank Sumut membuka Unit Usaha Syariah dengan 2 (dua) Kantor Cabang Syariah Padang Sidempuan sesuai izin dari BI NO.6/DPIP/PRZ/Mdn tanggal 18 Oktober 2004. Bank Sumut Unit Usaha Syariah merupakan salah satu bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah sesuai izin prinsip BI No. 6/2 PRIP/PR/Mdn tanggal 28 April 2004 dan izin pembuka Kantor Cabang Syariah Medan dan Padang Sidempuan No.5/142/PRZ/Mdn 28 Oktober 2005 sesuai diikuti dengan dibukanya cabang syariah Tebing Tinggi pada tanggal 26 Desember 2005 sesuai dengan izin operasional Bank Indonesia sesuai dengan surat Bank Indonesia Medan kepada Direksi PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Pembantu dan Kantor Kas Bank Sumut.

PT. Bank Sumut Syariah telah didukung oleh sistem operasional perbankan yang disebut OLIBS Syariah. Dalam menjalankan operasional perbankan sehari-hari PT Bank Sumut Unit Syariah menggunakan sistem operasional yang menguat pada prinsip syariah. Pada sistem operasi Bank Sumut Unit Usaha Syariah pemilik dana menanamkan uangnya di Bank tidak dengan motif mendapatkan bunga, tapi dalam rangka mendapatkan keuntungan bagi hasil. Dana nasabah tersebut kemudian disalurkan kepada mereka yang membutuhkan dalam bentuk modal usaha, dengan perjanjian keuntungannya telah disepakati.

## **2. Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan**

### **a. Visi Perusahaan**

Adapun visi dari PT Bank Sumut Syariah adalah menjadi bank andalan bagi masyarakat, membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan

pembangunan daerah di segala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat.

#### **b. Misi Perusahaan**

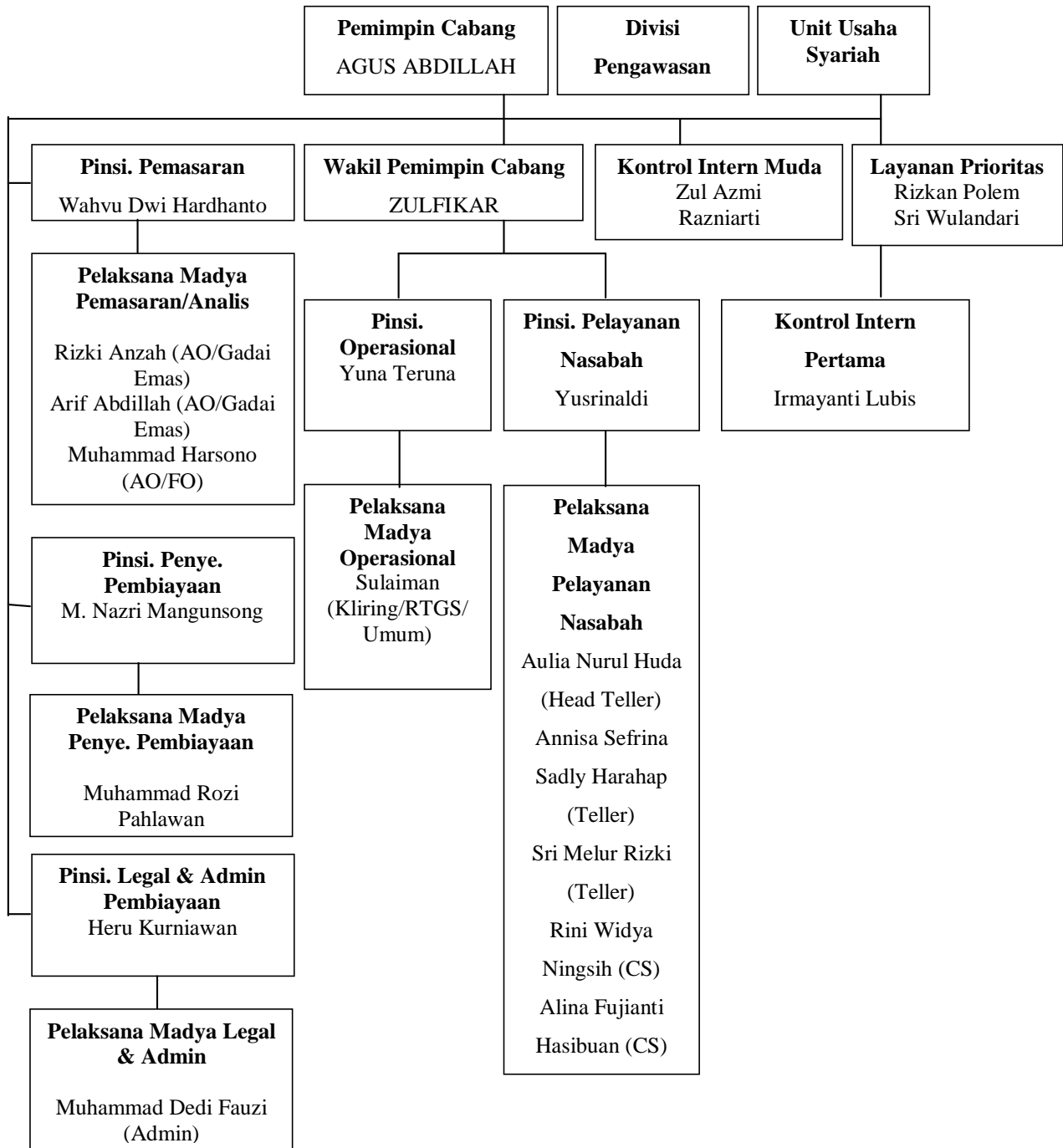
Adapun misi dari PT Bank Sumut Syariah adalah mengelola dana pemerintah dan masyarakat secara profesional yang didasarkan pada prinsip-prinsip *compliance* (kepatuhan).

#### **c. Tujuan Perusahaan**

Adapun tujuan utama PT. Bank Sumut Syariah sebagai bank yang beroperasi atas dasar prinsip syariah adalah untuk meningkatkan laba, sedangkan tujuan-tujuannya yang lain ialah sebagai berikut:

- 1) Mengarahkan kegiatan ekonomi ummat untuk bermuamalat secara islam, khususnya yang berhubungan dengan perbankan, agar terhindar dari praktek-praktek riba atau jenis-jenis usaha tersebut selain dilarang dalam islam, juga telah menimbulkan dampak negatif terhadap kehidupan ekonomi rakyat.
- 2) Untuk menciptakan suatu keadilan di bidang ekonomi dengan jalan meratakan pendapatan melalui kegiatan investasi, agar tidak terjadi kesenjangan yang amat besar antara pemilik modal dengan pihak yang membutuhkan dana.
- 3) Untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat dengan jalan membuka peluang usaha yang lebih besar terutama kelompok miskin, yang di arahkan kepada kegiatan usaha yang produktif, menuju terciptanya kemandirian usaha.
- 4) Untuk menanggulangi masalah kemiskinan, yang pada umumnya merupakan program utama dari negara-negara yang sedang berkembang. Upaya bank syariah di dalam mengentaskan kemiskinan ini berupa pembinaan nasabah yang lebih menonjol kebersamaannya dari siklus usaha yang lengkap.
- 5) Untuk menjaga stabilitas ekonomi dan moneter. Dengan aktivitas bank syariah akan mampu menghindari pemanasan ekonomi di akibatkan adanya inflasi, menghindari persaingan yang tidak sehat antara lembaga keuangan.

### 3. Struktur Organisasi PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan



**Gambar IV.1**

#### 4. Logo dan Makna Perusahaan



**Gambar IV.2**

Bentuk logo menggambarkan dua elemen dalam bentuk huruf “U” yang saling berkaitan ber-sinergy membentuk huruf “S” yang merupakan kata awal “Sumut”. Sebuah penggambaran bentuk kerja sama yang sangat erat antara Bank Sumut dengan masyarakat Sumatera Utara sebagaimana visi Bank Sumut.

Warna *orange* sebagai symbol suatu hasrat untuk terus maju yang dilakukan dengan energik yang dipadu dengan warna *biru* yang sportif dan professional sebagaimana misi Bank SUMUT. Warna putih sebagai ungkapan ketulusan hati untuk melayani sebagaimana statemen Bank Sumut. Jenis huruf “*palatino bold*” sederhana dan mudah dibaca. Penulisan bank dengan huruf kecil dan Sumut dengan huruf capital guna lebih mengedapkan Sumatera Utara, sebagai gambaran keinginan dan dukungan untuk membangun dan membesarkan Sumatera Utara.

#### B. Deskripsi Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah bagian dari populasi pada PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang karyawan pada perusahaan tersebut, yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik usia, jenis kelamin danmasakerja karyawan di perusahaan tersebut.

**Tabel IV.1**

**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	24	60 %
2	Perempuan	16	40 %

Jumlah	40	100 %
--------	----	-------

**Sumber: PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan**

Dari tabel diatas di ketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 24 orang (60 %), sedangkan responden perempuan hanya sebanyak 16 orang (40 %). Hal ini disebabkan pada saat pelaksanaan penerimaan karyawan baru, lebih banyak yang diterima jenis kelamin laki-laki dibandingkan perempuan.

**Tabel IV.2**

**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Presentase ( % )
1	20-30 Tahun	11 orang	27,5 %
2	31-40 Tahun	15 orang	37,5 %
3	41-50 Tahun	10 orang	25 %
4	51 <	4 orang	10 %
Jumlah		40 Orang	100 %

**Sumber: PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan**

Dari tabel diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 31-40 tahun sebanyak 15 orang (37,5%), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur lebih dari 51 tahun sebanyak 4 orang (10%).

**Tabel IV.3**

**Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase ( % )
1	1 tahun	7 orang	17,5 %
2	2-3 tahun	9 orang	22,5 %
3	4-5 tahun	15 orang	37,5 %
4	Lebih dari 5 tahun	9 orang	22,5 %
Jumlah		40 orang	100 %

**Sumber: PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan**

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden karyawan yang terdaftar pada PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan dengan kelompok

terbesar pada masa kerja 4-5 tahun (37,5 %), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada masa kerja 1 tahun (17,5 %).

### C. Penyajian Data

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan. Diantaranya dapat dikemukakan sebagai berikut:

**Tabel IV.4**  
**Skor angket untuk Variabel X (Modal Intlektual)**

Alternatif Jawaban													
No	Item Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Modal Manusia</b>													
1	Kerjasama karyawan dalam tim sering dilakukan saat bekerja.	19	47,5	15	37,5	6	15	0	0	0	0	40	100
2	Perkembangan dan pemeliharaan hubungan internal ditempat saya bekerja cukup baik.	6	15	25	62,5	8	20	1	2,5	0	0	40	100
3	Para karyawan bekerja dengan cara terbaik sesuai dengan kemampuan karyawan disetiap divisi.	7	17,5	23	57,5	10	25	0	0	0	0	40	100
4	Aktivitas dilakukan dengan seluruh kemampuan serta kerjasama dalam tim.	9	22,5	19	47,5	11	27,5	1	2,5	0	0	40	100

5	Pendapat karyawan sangat mempengaruhi kinerja para karyawan.	8	20	23	57,5	7	17,5	2	5	0	0	40	100
<b>Modal Organisasi</b>													
6	Menerapkan ide-ide baru untuk meningkatkan perkembangan produk-produk yang ada di bank syariah agar lebih unggul dari perbankan lainnya.	19	47,5	20	50	1	2,5	0	0	0	0	40	100
7	Mendukung perkembangan ide setiap karyawan.	9	22,5	27	67,5	4	10	0	0	0	0	40	100
8	Mengembangkan lebih banyak ide merupakan strategi dari setiap organisasi.	11	27,5	20	50	9	22,5	0	0	0	0	40	100
9	Prosedur mendukung inovasi tempat saya bekerja untuk mendapatkan ide-ide baru.	7	17,5	24	60	7	17,5	2	5	0	0	40	100
10	Suasana tempat bekerja sangat mendukung baik dari segi kinerja, tempat, maupun suasana didalam kantor.	10	25	19	47,5	9	22,5	2	5	0	0	40	100



Modal Pelanggan													
11	Konsumen secara umum puas dengan pelayana yang ada.	12	30	19	47,5	6	15	1	2,5	2	5	40	100
12	Nilai pelayanan yang semakin meningkat.	13	32,5	19	47,5	3	7,5	0	0	0	0	40	100
13	Meluncurnya pelayanan yang baru.	11	27,5	26	65	3	7,5	0	0	0	0	40	100
14	Mengetahui permintaan konsumen.	8	20	24	50	7	17,5	1	2,5	0	0	40	100
15	Meningkatkan strategi teknik pemasaran agar terciptanya loyalitas terhadap pelanggan.	16	40	18	45	6	20	0	0	0	0	40	100

*Sumber: Data Penelitian (Diolah)*

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa modal intelektual sudah baik berdasarkan tabel di atas, ini menunjukkan bahwa modal intelektual yang dilakukan PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan telah diterapkan dan dirasakan oleh karyawan diperusahaan tersebut. Hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju 67,5 %

**Tabel IV.5**

**Skor angket untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

Alternatif Jawaban													
No	Item Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Efektivitas dan Efisiensi</b>													
1	Dalam melaksanakan tugas jarang melakukan kesalahan.	12	30	17	42,5	10	25	0	0	1	2,5	40	100

2	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai yang diharapkan.	10	25	26	65	2	5	2	5	0	0	40	100
3	Berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai dengan selesai.	13	32,5	23	57,5	4	10	0	0	0	0	40	100
4	Mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif.	8	20	26	65	4	10	2	5	0	0	40	100
5	Mampu memelihara hubungan kerja yang efektif.	15	37,5	20	50	5	12,5	0	0	0	0	40	100
<b>Tanggung Jawab</b>													
6	Merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.	18	45	20	50	2	5	0	0	0	0	40	100
7	Menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau tepat waktu.	13	32,5	20	50	7	17,5	0	0	0	0	40	100
8	Memahami konskuensi keputusan dan tindakan yang diambilnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.	14	35	19	47,5	7	17,5	0	0	0	0	40	100
9	Melapor kepada atasan jika ada masalah dalam pekerjaan.	20	50	12	30	7	17,5	1	2,5	0	0	40	100

10	Mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan saya kepada atasan dan teman kerja.	15	37,5	25	62,5	0	0	0	0	0	0	40	100
<b>Disiplin</b>													
11	Karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan perusahaan.	8	20	18	45	14	35	0	0	0	0	40	100
12	Selalu patuh pada tata tertib dan aturanyang telah ditetapkan oleh perusahaan.	12	30	22	55	6	15	0	0	0	0	40	100
13	Selalu menaati perintah atau instruksi dari atasan tanpa pernah melanggarnya.	14	35	19	47,5	7	17,5	0	0	0	0	40	100
14	Karyawan senantiasa mengikuti dan melaksanakan instruksi-instruksi yang diberikan.	9	22,5	29	72,5	2	5	0	0	0	0	40	100
15	Karyawan dapat memelihara tempat kerja tempat teratur sesuai dengan fungsinya.	9	22,5	26	65	4	10	1	2,5	0	0	40	100
<b>Inisiatif</b>													
16	Sering mengajukan gagasan dan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan.	14	35	23		3		0	0	0	0	40	100

17	Memiliki inisiatif yang berguna untuk membantu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik.	11	27,5	25	62,5	4	10	0	0	0	0	40	100
18	Menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang berbeda agar mencapai hasil yang baik.	19	47,5	15	37,5	6	15	0	0	0	0	40	100
19	Memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan.	11	27,5	24	60	5	12,5	0	0	0	0	40	100
20	Karyawan mampu menghasilkan ide, tindakan dan solusi yang inovatif.	11	27,5	25	62,5	4	10	0	0	0	0	40	100

*Sumber: Data Penelitian (Diolah)*

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan sudah baik dilihat dari jawaban responden tabel di atas. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang dilakukan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjed Katamso Medan sudah berjalan dengan baik sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju 72,5%

#### **D. Analisis Data**

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

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel memuat 35 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel IV. 6**  
**Uji Validitas Instrumen Modal Intelektual (X)**

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Item 1	0,425	0,312	Valid
Item 2	0,350	0,312	Valid
Item 3	0,379	0,312	Valid
Item 4	0,612	0,312	Valid
Item 5	0,479	0,312	Valid
Item 6	0,364	0,312	Valid
Item 7	0,325	0,312	Valid
Item 8	0,366	0,312	Valid
Item 9	0,330	0,312	Valid
Item 10	0,418	0,312	Valid
Item 11	0,323	0,312	Valid
Item 12	0,577	0,312	Valid
Item 13	0,357	0,312	Valid
Item 14	0,410	0,312	Valid
Item 15	0,328	0,312	Valid

**Tabel IV. 7**  
**Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)**

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Item 1	0,471	0,312	Valid
Item 2	0,409	0,312	Valid
Item 3	0,335	0,312	Valid
Item 4	0,364	0,312	Valid
Item 5	0,500	0,312	Valid
Item 6	0,427	0,312	Valid
Item 7	0,364	0,312	Valid
Item 8	0,533	0,312	Valid

Item 9	0,645	0,312	Valid
Item 10	0,377	0,312	Valid
Item 11	0,327	0,312	Valid
Item 12	0,451	0,312	Valid
Item 13	0,580	0,312	Valid
Item 14	0,446	0,312	Valid
Item 15	0,315	0,312	Valid
Item 16	0,347	0,312	Valid
Item 17	0,447	0,312	Valid
Item 18	0,381	0,312	Valid
Item 19	0,404	0,312	Valid
Item 20	0,464	0,312	Valid

Dasar pengambilan keputusan:

$$r_{hitung} > r_{tabel} = \text{valid}$$

$$r_{hitung} < r_{tabel} = \text{tidak valid}$$

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,312$  (nilai  $r$  tabel untuk  $n=40$ ), sehingga semua item pernyataan tersebut adalah valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah angket yang disusun merupakan alat ukur yang dapat dipercaya atau tidak. Teknik yang digunakan adalah Cronbach Alpha. Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka hasil pengujian reliabilitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Dasar pengambilan keputusan:

$$\text{Alpha} > r_{tabel} = \text{Reliabel}$$

$$\text{Alpha} < r_{tabel} = \text{Tidak Reliabel}$$

**Tabel IV. 8**

### Uji Reliabilitas Instrumen Modal Intlektual (X)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.688	15

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) di atas adalah  $0,688 > 0,312$  maka kesimpulannya instrumen yang diuji adalah reliabel atau terpercaya.

**Tabel IV. 9**  
**Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.711	20

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) di atas adalah  $0,711 > 0,312$  maka kesimpulannya instrumen yang diuji adalah reliabel atau terpercaya.

### **3. Uji Asumsi Klasik**

Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan juga BLUE (*Best Linear Unbias Estmation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

#### **a. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

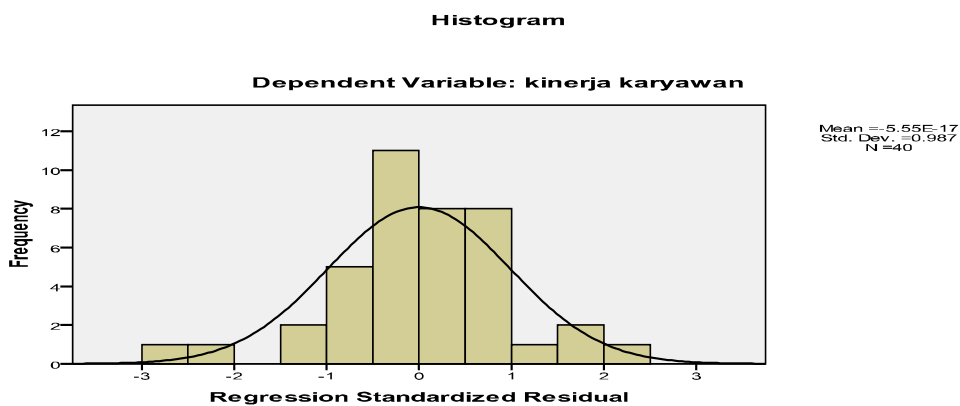
**Tabel IV. 10**  
**Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.54974769
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.065
	Negative	-.115
Kolmogorov-Smirnov Z		.726
Asymp. Sig. (2-tailed)		.668

Test distribution is Normal.

Calculated from data.

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa model garis regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal yaitu  $0.668 > 0.05$

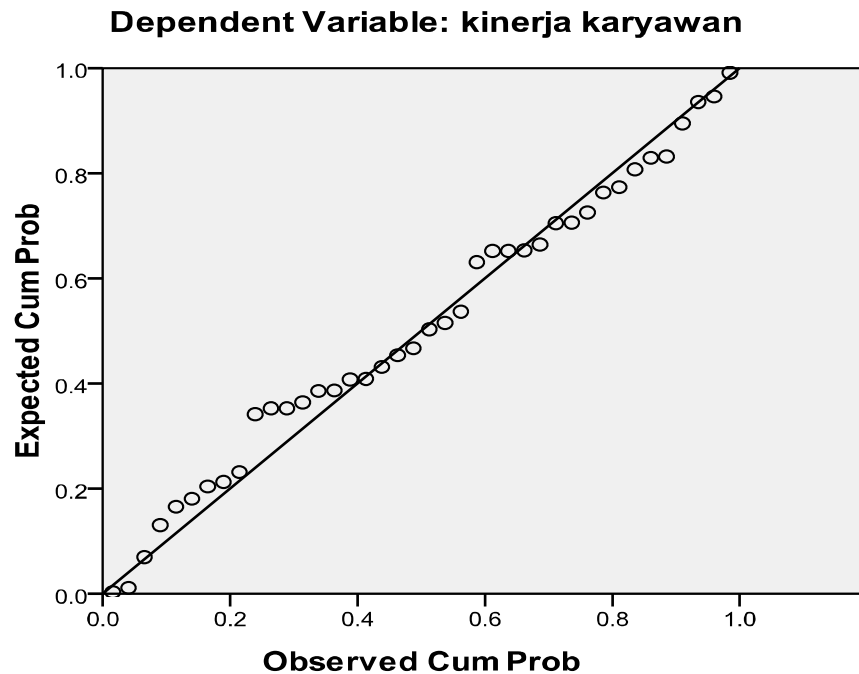


**Gambar IV.3**

Berdasarkan Gambar IV.3 di atas diketahui bahwa grafik histogram menunjukkan pola berdistribusi yang melenceng ke kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal.



### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.4

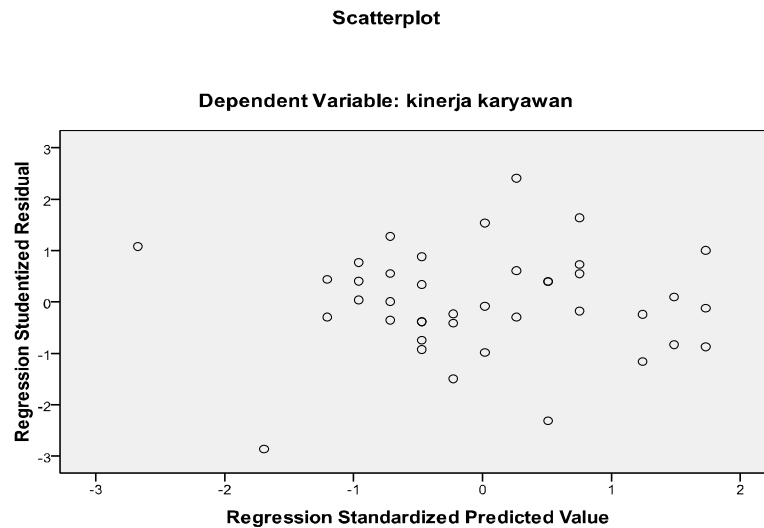
Dari gambar diatas terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### a. Uji Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan satu kepengamatan lainnya. Jika variasi residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Berikut ini merupakan grafik scatter plot untuk menganalisis apakah dapat terjadi heteroskedastisitas atau terjadi homoskedastisitas dengan mengamati penyebaran titik-titik pada gambar.

**Gambar IV.5**  
**Gambar Heteroskedastisitas**



Dari grafik scatter plot di atas dapat terlihat bahwa terjadi titik-titik yang menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 dan sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam mode regresi.

#### 4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Koefisien determinasi berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel faktor penyebab (x) terhadap variabel akibatnya.

**Tabel IV.11**  
**Koefisien Regresi linear Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	93.976	13.710		6.855	.000
	modal intelektual	-.170	.220	-.124	-.769	.446

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

**Sumber: Data Penelitian (Diolah)**

Berdasarkan data diatas, maka persamaan linear regresi sederhana yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 93.976 + (-0.170)$$

Persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 93.976 satuan mengandung arti bahwa jika variabel modal intelektual bernilai konstan atau sama dengan 0, maka variabel kegiatan usaha nasabah sebesar 93.976 satuan
2. Koefisien regresi X sebesar -0,170 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 satuan modal intelektual, maka nilai kinerja karyawan sebesar -1,7 satuan. Koefisien regresi tersebut bernilai negatif sehingga dapat dikatakan bahwa arah penerapan variabel X terhadap Y adalah negatif.

## 5. Pengujian Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen untuk melihat arti dari masing-masing koefisien regresi berganda digunakan uji t.

Adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 17.0 dapat dilihat berdasarkan tabel berikut.

#### 1. Modal Intelektual

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Modal Intelektual mempunyai hubungan yang signifikan atau dalam kinerja karyawan.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	93.976	13.710		6.855	.000
	modal intelektual	-.170	.220	-.124	-.769	.446

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui nilai perolehan coefficients:

$$t_{hitung} : -0,769$$

$$t_{tabel} : 2,023$$

Dari kriteria pengambilan keputusan :

$$H_a \text{ ditolak} : -2,023 \leq -0,769 \leq 2,023$$

Dari tabel uji t diatas, tampak secara parsial bahwa variabel bebas (independent) yaitu X (moda intelektual) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar -0,769 dengan nilai signifikan 0,446 maka diperoleh  $t_{tabel}$  dengan  $(dk) = n - 5 = 40 - 5 = 35$  adalah 2,021. Sehingga  $t_{tabel}$  adalah sebesar 2,021 diperoleh  $t_{tabel} -2.021 \leq t_{hitung} -0,769 \leq t_{tabel} 2.021$ . nilai signifikan lebih kecil dari 0,446 > 0,05 artinya modal intelektual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sumut Syariah Medan.

#### b. Koefisien Determinasi

Jika nilai koefisien determinasi  $R^2 = 0$  atau  $R^2 = 0\%$  variasi variabel terikat (Y) tidak dapat dijelaskan semua oleh variabel bebas (X) dengan regresi linier Y atas X dan titik-titik variasi Y akan menjauh garis regresi.

Berikut akan disajikan hasil regresi yang terlihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.12**  
**Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.124 <sup>a</sup>	.015	-.011	5.62230

a. Predictors: (Constant), modal intelektual

Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) R Square sebesar 0.124 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (modal intelektual) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sebesar 1,5% adalah sedangkan sisanya 98,5% dipengaruhi oleh variabel yang lain.

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0,124 \times 100\%$$

$$D = 12,4\%$$

## E. Pembahasan

### 1. Pengaruh Modal Intelektual (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai modal intelektual terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan yang menyatakan nilai  $t_{hitung}$  -0,769. Dengan derajat

kebebasan (dk)  $n - 5 = 40 - 5 = 39$  adalah 2,023 , dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah: karena besarnya  $t_{hitung} -0,769 > t_{tabel} -2,023$ , dan diperoleh nilai sig Modal Intlektual (X)  $0,446 > 0,05$ , maka berdasarkan ketentuan uji parsial dapat disimpulka  $H_a$  ditolak yang berarti secara parsial modal intlektual (X) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Tidak adanya pengaruh antara Modal Intelektual (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan, dilihat dari nilai  $t_{hitung} -0,769$ . Dengan derajat kebebasan (dk)  $n - 5 = 40 - 5 = 35$  adalah 2,023, dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah: karena besarnya  $t_{hitung} 0,769 < t_{tabel} 2,048$ , dan diperoleh nilai sig Modal Intelektual (X)  $0,446 > 0,05$ , maka berdasarkan ketentuan uji parsial dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak yang berarti secara parsial Modal Intelektual (X) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, dijelaskan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara modal intelektual terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan. Dan dari penelitian yang dilakukan, maka penulis mencoba memberikan saran-saran yang berguna bagi PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan yang bersangkutan dengan modal intelektual dan kinerja karyawan. Maka dalam hal ini penulis memberikan saran sebagai berikut:

Pimpinan PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan harus lebih meningkatkan modal intelektual kepada para karyawan untuk kinerja yang baik dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik yang diinginkan oleh pemimpi dan pimpinan PT. Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso Medan hendaknya menerapkan modal intelektual kepada para karyawan dengan cara memberikan motivasi, inspirasi dan lebih memperhatikan para karyawan dalam bekerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dwiyanto, "*Mewujudkan Good Geovernance Melalui Pelayanan Public,*" (Yogyakarta: UGM Press, 2006)
- 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): 215-226. 2003
- Bruggen, A., Philip Vergauwen, dan Mai Dao, "*Determinants of intellectual capital disclosure: evidence from Australia.*" *Management Decision*, 2009, Vol. 47, pp. 233-245
- Chaizi, Nasucha, "*Reformasi Administrasi Publik: Teori dan Praktik.* (Jakarta: Grafindo, 2004)
- Deegan, C, "*Financial Accounting Theory*". (Sydney :McGraw-Hill Book Company, 2004)
- <https://www.kajianpustaka.com/2017/09/intellectual-capital.html>
- Imam Ghazali, "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*",(Semarang: Undip, 2009)
- Ismail Nawawi Uha, "*Budaya Organisasi Kepemimpina & Kinerja*" (Jakarta: Kencana, 2013),
- Lexy J. Moelong, "*Metodologi Penelitian Kuantitatif*",(Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1991)
- Mangkunegara, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*", (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2001)
- PSAK No.19 (revisi 2009) tentang aset tidak berwujud
- Purnomosidhi, B, "*Praktik Pengungkapan Modal Intelektual pada Perusahaan*" (Publik di BEJ". *Jurnal Riset Akuntansi*, 2006)
- Sanerya Hendrawan, "*Pengembangan Human Capital Perspektif Nasional, Rigional dan Global*", (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009)



- Sawarjuwono, Tjiptohadi dan Kadir, Agustine Prihatin, “*Intellectual capital: perlakuan, pengukuran, dan pelaporan*”. Jurnal Akuntansi dan Keuangan. Vol. 5 No.1. pp. 35-57. 2003
- Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*”, (Bandung: Alfabeta, 2016)
- Solikhah, B., A. Rohman dan W. Meiranto, “*Implikasi Intellectual Capital Terhadap Financial Performance, Growth, dan <sup>Market</sup> Value: Studi Empiris Dengan Pendekatan Simplistic Specification*. Simposium Nasional Akuntansi XIII. Purwokerto: 13-14 Oktober. 2010
- Thomas A. Stewart, “*Intellectual Capital: Modal Intelektual*”, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 1998)
- Ulum, Ihyaul,. “*Intellectual Capital: Konsep dan Kajian Empiris*”. (Yogyakarta :Graha Ilmu, 2009)
- Ulum, Ihyaul,. “*Intellectual Capital: Konsep dan Kajian Empiris*”. (Yogyakarta :Graha Ilmu, 2009)
- Wernerfelt, “*B. A resource-based view of the firm. Strategic Management*”, *Journal* 5 (2): 171-80. (1984)
- Williams, S. M, *Is Intellectual Capital Performance and Disclosure Practices Relate*”, *Journal of Intellectual Capital* 2 (3): 192–203. 2001