

# PENGARUH MODAL INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN PADA EMITEN YANG TERMASUK DALAM LQ 45

Emilda \*

## ABSTRACT

*The objectives of the research to determine the effect of intellectual capital on the company's financial performance. The result of this research show that simultaneously, intellectual capital (measured with Physical capital efficiency, Human capital efficiency and Structural capital efficiency) has a positive effect on financial performance (EVA) and significant. The correlation of 0,999 proves that the relationship intellectual capital (measured with Physical capital efficiency, Human capital efficiency and Structural capital efficiency), and financial performance (EVA) is strong, because it is more than 0.50.*

*Keyword : intellectual capital, financial performance (EVA)*

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Pesatnya perkembangan industri dan perdagangan membuka peluang sekaligus tantangan bagi dunia usaha di Indonesia. Peluang bila perusahaan telah menyiapkan dirinya sedemikian rupa sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan asing, namun sebaliknya akan menjadi tantangan dan ancaman apabila perusahaan tidak untuk bersiap diri.

Salah satu faktor penting untuk dipersiapkan adalah sumber daya manusia (SDM). Pada era 1 - 2 dekade yang lalu, penyiapan SDM ini belum menjadi prioritas dunia usaha. Pengelolaan dan pengembangan SDM lebih dianggap sebagai 'fixed cost' ketimbang investasi, namun dalam tahun-tahun belakangan ini seiring dengan globalisasi, pendekatan terhadap faktor SDM mulai berubah. Perusahaan, terutama yang besar telah merelokasikan pos biaya SDM menjadi biaya investasi (*investment cost*) yang dalam jangka waktu tertentu akan mampu memberikan 'return', sehingga

rumusan R.O.I. (return on investment) pun dapat diterapkan untuk menghitung IRR (Internal Rate of Return) dari faktor SDM.

Paradigma terhadap Unit SDM (yang dulu terkenal dengan istilah Personalia atau Kepegawaian) yang tadinya dianggap sebagai '*supporting function*' telah bergeser menjadi '*strategic function*' oleh karena SDM telah menjelma menjadi faktor produksi yang penting. Sebenarnya pergeseran paradigma inilah yang telah dan sedang terjadi di dunia internasional, sehingga perusahaan-perusahaan yang tidak menaruh perhatian serius terhadap pengelolaan dan pengembangan SDMnya cepat atau lambat akan tertinggal jauh di belakang. Dunia bisnis saat ini telah menyadari bahwa perusahaan hanya dapat '*survive*' dan memperoleh '*added value*' (nilai tambah) yang baik apabila dikelola oleh SDM yang profesional dan kompeten.

Selanjutnya memiliki SDM berarti berinvestasi dalam aktiva tidak berwujud, sama halnya dengan berinvestasi dalam gedung pabrik, peralatan dan

---

\*) Dosen Tetap FE Univ.PGRI Palembang

aktiva berwujud lainnya. Di dalam manajemen SDM, pelatihan adalah salah satu faktor yang meningkatkan nilai aktiva SDM sebagai suatu investasi. Maka dapat disimpulkan bahwa bagian pertama perlu diperhatikan adalah pelatihan, lalu diikuti dengan penerapan akuntansi sumber daya manusia (ASDM) atau Human Resources Accounting (HRA), yang sangat relevan dalam menggambarkan posisi kekayaan perusahaan sebenarnya. Beberapa kegunaan dari HRA, yaitu memberikan informasi yang berharga bagi manajemen tentang SDM atau modal intelektual yang dimiliki oleh perusahaan, menciptakan rasio keuangan yang wajar untuk mengambil keputusan bagi investor dan kreditor.

Seiring dengan perkembangannya, telah dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai modal intelektual. Berdasarkan perkembangan penelitian di bidang sosial, dinyatakan bahwa belum ada teori dan skema klasifikasi dari *intellectual capital* yang diterima secara umum (Holland,1999). Akan tetapi, berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, dapat diidentifikasi bahwa pengukuran metode *intellectual capital* dapat digolongkan menjadi dua yakni pengukuran dengan penilaian moneter dan pengukuran dengan nilai non-moneter. Beberapa metode pengukuran *intellectual capital* dengan penilaian non-moneter, yaitu (Tan, Plowman, Hancock,2007, Isnawati, Anshori,2007): Skandia IC (*intellectual capital*) Report method; Brooking' s Technology Broker; Balanced Scorecard, oleh Kaplan dan Norton; dan IC (*intellectual capital*)-index. Metode pengukuran *intellectual capital* dengan penilaian moneter, yaitu : Model Economic Value Added; Model

Market-to-Book Value; Metode Tobin's q; Model Pulic's VAIC™; dan Menghitung *intangibles value*;

Dalam penelitian ini, akan menguji pengaruh *intellectual capital* yang terdiri dari *human capital* dan *structure capital* serta *social capital* terhadap kinerja keuangan perusahaan (EVA).

## I.2. Rumusan Masalah Penelitian

Fokus permasalahan penelitian ini :

1. Bagaimanakah pengaruh modal intelektual secara simultan terhadap kinerja keuangan perusahaan?
2. Bagaimanakah pengaruh modal intelektual secara parsial terhadap kinerja keuangan perusahaan?

## 1.3 Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. mengetahui pengaruh modal intelektual terhadap kinerja keuangan perusahaan secara simultan.
2. mengetahui pengaruh modal intelektual terhadap kinerja keuangan perusahaan secara parsial.

## II. KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

### 2.1. Konsep Akuntansi Sumber Daya Manusia

Akuntansi Sumber Daya Manusia telah didefinisikan oleh Komite Akuntansi Sumber Daya Manusia dari American Accounting Association sebagai suatu proses identifikasi dan pengukuran data mengenai sumber daya manusia serta pengkomunikasian

informasi ini ke pihak-pihak yang berkepentingan.

Dalam pengertian harfiah, “akuntansi sumber daya manusia” berarti akuntansi untuk manusia sebagai suatu sumber daya organisasional. Hal ini melibatkan pengukuran biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan-perusahaan bisnis dan organisasi lainnya untuk merekrut, menyeleksi, mempekerjakan, melatih dan mengembangkan aktiva manusia. Akuntansi sumber daya manusia juga melibatkan pengukuran terhadap biaya yang akan dikeluarkan untuk menggantikan sumber daya manusia dari suatu organisasi.

Dengan demikian akuntansi sumber daya manusia berarti mengukur investasi yang dibuat oleh organisasi dalam manusia, biaya untuk mengganti orang-orang tersebut dan nilai dari manusia bagi perusahaan itu.

## **2.2. Sejarah Akuntansi Sumber Daya Manusia**

Bidang akuntansi sumber daya dikembangkan sejak tahun 1960-an. Bidang tersebut adalah cabang dari kumpulan yang terdiri atas beberapa aliran pemikiran yang independen namun saling berkaitan erat.

### *Berkembangnya Pengenalan terhadap Pentingnya Aktiva Manusia*

Amerika Serikat saat ini sedang mengalami restrukturisasi fundamental terhadap perekonomiannya. Khususnya, ekonomi tersebut sedang dalam proses transformasi kualitatif dari ekonomi industrial menjadi ekonomi berbasis jasa. Transformasi yang dimulai pada akhir Perang Dunia II telah mengarah pada perubahan dalam komposisi dari angkatan kerja tidak hanya pada sektor-

sektor di mana manusia dipekerjakan, tetapi juga dalam jenis dan tingkatan keahlian yang diminta.

Saat ini perekonomian Amerika Serikat telah menjadi ekonomi berbasis pengetahuan dan jasa yang disediakan telah menjadi apa yang digambarkan sebagai jasa teknologi tinggi. Jasa-jasa ini adalah produk dari sejumlah besar pelatihan dan pengalaman.

### *Dorongan terhadap Pengembangan Akuntansi Sumber Daya Manusia*

Dalam struktur ekonomi pertanian dan industrial tingkat modal manusia jauh lebih rendah dibandingkan saat ini. Teori dan metode akuntansi tidak memperlakukan baik manusia atau investasi dalam manusia sebagai aktiva (kecuali budak, yang dipandang sebagai properti). Tetapi dengan semakin pentingnya modal manusia pada tingkat perekonomian secara keseluruhan, serta pada tingkatan perusahaan individual, sejumlah besar riset telah dirancang untuk mengembangkan konsep dan metode akuntansi bagi manusia sebagai aktiva. Bidang ini dikenal sebagai “akuntansi sumber daya manusia”.

Akuntansi Sumber Daya Manusia adalah suatu pengakuan bahwa orang-orang merupakan modal manusia maupun aktiva manusia. Teori ekonomi dari modal manusia didasarkan pada konsep bahwa manusia memiliki keterampilan, pengalaman, dan pengetahuan yang merupakan bentuk dari modal, yang disebut dengan “modal manusia”. Menurut Theodore Schultz menyatakan bahwa “para pekerja telah menjadi kapitalis tidak hanya dari difusi kepemilikan saham perusahaan sebagaimana yang terjadi dalam dongeng, tetapi dari akuisisi

pengetahuan dan keterampilan yang memiliki nilai ekonomi.

Akuntansi sumber daya manusia juga telah mengembangkan dari tradisi yang paralel dalam manajemen karyawan yang dikenal sebagai “aliran sumber daya manusia” yang didasarkan pada pemikiran bahwa manusia adalah sumber daya organisasional yang berharga dan oleh karena itu harus dikelola sebagai sumber daya yang berharga. Teoretikus personalia seperti Odiorne dan psikolog organisasi seperti Likert telah memperlakukan manusia sebagai sumber daya organisasional yang berharga dalam karya mereka.

#### *Riset Awal dalam Akuntansi Sumber Daya Manusia*

Salah satu dari pendekatan paling awal untuk mengukur dan mencatat nilai dari sumber daya manusia dikembangkan oleh R.H Hermanson, seorang akuntan akademis, sebagai bagian dari disertasi Ph.D-nya yang kemudian diterbitkan sebagai monograf pada tahun 1964 dengan judul ‘Akuntansi untuk Sumber Daya Manusia’. Keprihatinan utama dari Hermanson adalah bahwa laporan keuangan konvensional gagal untuk mencerminkan dengan memadai posisi keuangan dari suatu perusahaan karena laporan tersebut tidak memasukkan aktiva manusia. Pada tahun 1966, sekelompok penelitian terdiri atas R.L. Brummet, Flamholtz, dan W.C. Pyle memulai suatu program riset mengenai akuntansi sumber daya manusia di universitas Michigan. Riset ini mengarah pada berbagai konsep dan model teoritis serta aplikasi dari pendekatan-pendekatan ini dalam organisasi yang sesungguhnya.

#### *Riset Selanjutnya mengenai Akuntansi Sumber Daya Manusia*

Sejak studi awal oleh Hermanson, Brummet, Flamholtz, dan Pyle, terdapat sejumlah besar riset teoritis dan empiris untuk mengembangkan konsep, model, dan metode akuntansi bagi manusia sebagai aktiva organisasional. Bidang tersebut secara keseluruhan telah dikenal sebagai ‘Akuntansi Sumber Daya Manusia’.

### **2.3. Peranan Manajerial Akuntansi Sumber Daya Manusia**

Tujuan utama akuntansi sumber daya manusia adalah untuk berfungsi sebagai suatu sistem yang menyediakan pengukuran atas biaya dan nilai dari manusia bagi suatu organisasi. Dari perspektif manajerial, akuntansi sumber daya manusia dimaksudkan untuk membantu para pengambil keputusan untuk menggunakan kalkulus biaya-nilai yaitu, suatu penilaian terhadap biaya dan nilai yang terlibat dalam suatu keputusan.

Pengukuran biaya dan nilai dari sumber daya manusia diperlukan untuk:

1. memfasilitasi perencanaan dan pengambilan keputusan personalia oleh staff manajemen personalia.
2. memungkinkan manajemen puncak untuk mengevaluasi efektivitas dengan mana sumber daya manusia telah dikembangkan, dipelihara dan digunakan oleh manajemen ditingkatan yang lebih rendah (terutama dalam perusahaan besar yang terdesentralisasi)

### *Akuisisi Sumber Daya Manusia*

Melibatkan perekrutan, seleksi dan penerimaan orang untuk memenuhi kebutuhan tenaga manusia organisasi saat ini dan ekspektasi di masa depan. Langkah pertama dalam akuisisi sumber daya manusia adalah untuk memprediksikan kebutuhan tenaga manusia. Langkah ke dua adalah seleksi karyawan yaitu proses lain dimana akuntansi sumber daya manusia dapat memainkan suatu peranan.

### *Kebijakan Akuisisi dan Pengembangan*

Akuntansi sumber daya manusia menyediakan informasi ekonomi yang dibutuhkan oleh manajemen untuk membantu dalam memformulasikan kebijakan akuisisi dan pengembangan karyawan.

### *Alokasi Sumber Daya Manusia*

Alokasi sumber daya manusia adalah proses menempatkan orang ke berbagai peranan dan tugas organisasional. Terdapat beberapa objektif, yang kadang kala saling berlawanan, yang terlibat dalam keputusan alokasi. Idealnya, manajemen mengalokasikan orang-orang ke pekerjaan dengan cara yang mengoptimalkan tiga variabel : produktivitas pekerjaan, pengembangan sumber daya manusia, dan kepuasan individu.

### *Konservasi Sumber Daya Manusia*

Konservasi sumber daya manusia adalah proses pemeliharaan kapabilitas manusia sebagai individu-individu dan efektivitas dari sistem manusia yang dikembangkan oleh suatu organisasi. Suatu organisasi harus memperhitungkan aktiva manusianya untuk mencegah terjadinya deplesi terhadap aktiva tersebut. Sekarang ini, konservasi sumber daya manusia diukur

dalam hal tingkat perputaran. Meskipun demikian, ukuran perputaran bukanlah indikator yang mencukupi terhadap konservasi sumber daya manusia karena dua alasan. Pertama, ukuran tersebut merupakan ukuran historis dan oleh karena itu tidak tersedia bagi manajemen sampai setelah perputaran tersebut terjadi. Dengan demikian, tingkat perputaran tidak dapat digunakan sebagai sinyal peringatan dini untuk memberitahukan adanya kebutuhan akan usaha khusus untuk melakukan konservasi. Kedua, tingkat perputaran tidak sepenuhnya mencerminkan dampak ekonomi dari tingkat perputaran, yang ditunjukkan secara lebih realistis oleh ukuran moneter.

### *Utilitas Sumber Daya Manusia*

Akuntansi sumber daya manusia merupakan suatu proses penggunaan jasa manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Akuntansi sumber daya manusia dapat membantu para manajer untuk menggunakan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dengan menyediakan suatu paradigma atau kerangka kerja konseptual bagi utilisasi sumber daya manusia.

### *Evaluasi dan Penghargaan Sumber Daya Manusia*

Evaluasi sumber daya manusia adalah proses penetapan nilai manusia bagi suatu organisasi. Hal tersebut melibatkan pengukuran produktivitas (kinerja) dan daya promosi manusia.

Saat ini, sumber daya manusia dapat berguna dalam proses metode nonmoneter. Tetapi, metode-metode ini tidak dapat digunakan pada kebanyakan masalah dan keputusan akuisisi, pengembangan, alokasi, dan konservasi sumber daya manusia sebagaimana

dikutip di atas. Oleh karena itu, yang dibutuhkan sebenarnya adalah metode moneter terhadap evaluasi sumber daya manusia.

Akuntansi sumber daya manusia juga dapat digunakan untuk mengevaluasi efisiensi dari masing-masing fungsi manajemen personalia. Hal tersebut juga dapat membantu menetapkan standar dari biaya untuk memperoleh dan mengembangkan manusia.

#### 2.4. Modal Intelektual

Pengukuran metode-metode *intellectual capital* dapat digolongkan menjadi dua yakni pengukuran dengan penilaian moneter dan pengukuran dengan nilai non-moneter. Beberapa metode pengukuran *intellectual capital* dengan penilaian non-moneter, yaitu (Tan, Plowman, Hancock, 2007, Isnawati, Anshori, 2007): Skandia IC (*intellectual capital*) Report method; Brooking's Technology Broker; Balanced Scorecard, oleh Kaplan dan Norton; dan IC (*intellectual capital*)-index. Metode pengukuran *intellectual capital* dengan penilaian moneter, yaitu : Model Economic Value Added; Model Market-to-Book Value; Metode Tobin's q; Model Pulic's VAIC™; dan Menghitung *intangibles value*;

Model VAIC™ menyajikan *value added intellectual capital coefficient* yang merupakan gabungan dari ketiga koefisien sebagai berikut:

(1) *The Physical Capital Coefficient* adalah nilai tambah (*value added*) yang didasarkan pada *physical capital*. Untuk mendapatkan pengertian secara utuh mengenai efisiensi dari penciptaan nilai (*value added*) yang berasal dari sumber

daya, *physical* atau *financial capital* perlu untuk dimasukkan ke dalam formulasi *intellectual capital* (Pulic, 2004). Hal ini dikarenakan modal intelektual tidak dapat menciptakan nilainya sendiri. Oleh karena itu, *financial/ physical capital* diperlukan supaya modal intelektual dapat menciptakan nilai tambah bagi perusahaan. *Physical capital* adalah *financial capital* (modal keuangan), yakni seluruh modal berwujud seperti *cash, marketable securities, account receivable, inventories, land, buildings, machinery, equipment, furniture, fixtures, dan vehicles* yang dimiliki oleh perusahaan (Huwitz, et al, 2002). Dalam penelitian ini, koefisien *physical capital* akan dinyatakan dalam variabel *physical capital efficiency* (PCE) yang merupakan indikator untuk *value added* yang dibentuk oleh satu unit *physical capital*.

(2) *The Human Capital Coefficient*, dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya penting. Manusia memiliki peran penting karena banyak dari *invisible assets* perusahaan terdapat pada manusia (Itami, 1987). Untuk menjaga bakat setiap individu, perusahaan perlu memotivasi setiap individu untuk berkontribusi keahlian dan kepintaran mereka demi pencapaian tujuan perusahaan. Edvinson (1997) mengatakan bahwa *human capital* telah mejadi sumber daya penting untuk inovasi dan strategi pengembangan perusahaan yang tidak bisa dimiliki tetapi hanya bisa disewa oleh perusahaan. Dalam

penelitian ini, total gaji dan upah merupakan indikator dari modal manusia perusahaan. Koefisien dari *human capital* di dalam penelitian ini akan dinyatakan dalam variabel *human capital coefficient* (HCE) yang menunjukkan seberapa banyak *value added* yang dibentuk dari tiap satuan mata uang (rupiah) yang dikeluarkan untuk membayar karyawan yang ada dan bekerja di perusahaan.

- (3) *The Structural Capital Coefficient* 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, jaringan distribusi, proses manufaktur, budaya organisasi, filosofi manajemen, dan semua bentuk *intellectual property* yang dimiliki oleh perusahaan. *Structural capital* mencerminkan kemampuan perusahaan yang berasal dari sistem, proses, struktur, budaya, strategi, kebijakan, dan kemampuan perusahaan melakukan inovasi. Di dalam penelitian ini, koefisien *structural capital* akan menjadi variabel *structural capital coefficient* (SCE) yang mengukur jumlah *structural capital* yang diperlukan untuk menghasilkan satu Rupiah dari *value added* dan mengindikasikan peran *structural capital* dalam penciptaan nilai (Pulic, 2004).

## 2.5. *Economic Value Added* (EVA)

Menurut Stewart (1991), *Economic Value Added* (EVA) adalah laba usaha (*operating profits*) yang dikurangi dengan biaya seluruh modal (*capital*) yang dipakai sehingga menghasilkan pendapatan (*earnings*). EVA adalah ukuran nilai tambah ekonomis yang dihasilkan perusahaan sebagai akibat dari aktivitas atau strategi manajemen. EVA yang positif menandakan perusahaan berhasil menciptakan nilai bagi pemilik modal karena perusahaan mampu menghasilkan tingkat penghasilan melebihi tingkat biaya modal. Hal ini sejalan dengan tujuan untuk memaksimalkan nilai perusahaan.

Konsep EVA merupakan suatu konsep baru yang berangkat dari konsep lama yaitu biaya modal (*cost capital*). Konsep ini merupakan konsep yang digunakan untuk mengetahui berapa biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan sebagai akibat penggunaan dana untuk pembelian barang dan modal atau modal kerja. EVA dengan nilai lebih dari 0 menunjukkan bahwa telah terjadi nilai tambah, sedangkan EVA dengan nilai kurang dari 0 menunjukkan tidak terjadi nilai tambah.

## 2.6. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian sebelumnya, dapat dilihat bahwa *intellectual capital* yang terdiri dari *human capital* dan *structure capital* serta *social capital* mempunyai hubungan positif terhadap *market performance* perusahaan. Yusuf (2009) meneliti keseluruhan modal intelektual yang diukur melalui *physical capital efficiency*, *human capital efficiency*, dan *structural capital efficiency* pada uji F (serentak) untuk

hipotesis pertama, pada tahun 2004 sampai tahun 2007 secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *market performance* perusahaan-perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Hal ini dapat diasumsikan, jika satu unit komponen modal intelektual dapat menghasilkan pengembalian (*return*) yang lebih besar pada sebuah perusahaan dibandingkan dengan perusahaan yang lain, maka perusahaan tersebut dinyatakan dapat menggunakan komponen modal intelektual dengan lebih baik dan hal itu berdampak langsung pada peningkatan nilai *market performance* perusahaan.

Berdasarkan penelitian Sugiarti (2008) dijelaskan antara pengeluaran untuk SDM, kapitalisasi SDM atau modal intelektual dan kinerja keuangan perusahaan (EVA) terdapat korelasi positif tetapi kurang kuat, dengan koefisien sebesar 0,068.

## 2.7. Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

Ho1 = tidak ada pengaruh antara *physical capital efficiency* terhadap kinerja keuangan (EVA)

Ha1 = ada pengaruh antara *physical capital efficiency* terhadap kinerja keuangan (EVA)

Ho2 = tidak ada pengaruh antara *human capital efficiency* terhadap kinerja keuangan (EVA)

Ha2 = ada pengaruh antara *human capital efficiency* terhadap kinerja keuangan (EVA)

Ho2 = tidak ada pengaruh antara *structural capital efficiency* terhadap kinerja keuangan (EVA)

Ha2 = ada pengaruh antara *structural capital efficiency* terhadap kinerja keuangan (EVA)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode regresi, dengan pengujian hipotesis menggunakan SPSS.

## III. METODE PENELITIAN

### 3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh modal intelektual dengan kinerja keuangan (EVA) pada perusahaan-perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

Penelitian ini menggunakan dua macam variabel, yakni variabel modal intelektual (variabel bebas). Sedangkan sebagai variabel terikat, kinerja keuangan (yang diukur dengan metode EVA) dan skalanya adalah skala rasio.

### 3.2 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini diperoleh dari data sekunder yang meliputi data sebagai berikut:

- Nama perusahaan yang dijadikan sampel, dalam hal ini adalah 8 perusahaan terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
- Annual report perusahaan tahun 2008.

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Populasi dalam penelitian ini adalah emiten di Bursa Efek Indonesia yang termasuk LQ 45. Penentuan sampel adalah *non probability sampling*, yaitu proses pengambilan sampel yang tidak menjamin adanya peluang bahwa setiap unsur populasi dipilih sebagai anggota sampel. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah emiten perusahaan berjumlah 8 perusahaan go publik. Data

yang diambil dari responden merupakan data sekunder yang diperoleh melalui

internet atau datang langsung ke Bursa Efek Indonesia.

### 3.4. Variabel Operasional

#### a. *Economic Value Added (EVA)*

EVA merupakan hasil pengurangan total biaya modal terhadap laba operasi setelah pajak. Langkah-langkah untuk menghitung EVA (Amin Widjaja Tunggal, 2001) :

1. Menghitung NOPAT ( Net Operating After Tax)  
Rumus :  $NOPAT = \text{Laba (Rugi) Usaha} - \text{Pajak}$
2. Menghitung *Invested Capital*  
Rumus :  $\text{Invested Capital} = \text{Total Hutang \& Ekuitas} - \text{Hutang Jk. Pendek}$
3. Menghitung WACC ( *Weighted Average Cost Of Capital*)  
Rumus :  $WACC = \{(D \times rd) (1 - \text{Tax}) + (E \times re)\}$

Dimana :

$$\text{Tingkat Modal (D)} = \frac{\text{Total Hutang}}{\text{Total Hutang dan Ekuitas}} \times 100 \%$$

$$\text{Cost of Debt (rd)} = \frac{\text{Beban bunga}}{\text{Total Hutang}} \times 100 \%$$

$$\text{Tingkat Modal dan Ekuitas (E)} = \frac{\text{Total Ekuitas}}{\text{Total Hutang dan Ekuitas}} \times 100 \%$$

$$\text{Cost of Equity (re)} = \frac{\text{Laba bersih setelah pajak}}{\text{Total Ekuitas}} \times 100 \%$$

$$\text{Tingkat Pajak (Tax)} = \frac{\text{Beban pajak}}{\text{Laba Bersih sebelum pajak}} \times 100 \%$$

4. Menghitung *Capital Charges*  
Rumus :  $\text{Capital Charges} = WACC \times \text{Invested Capital}$
5. Menghitung *Economic Value Added (EVA)*  
Rumus :  $EVA = NOPAT - \text{Capital charges}$

b. *Physical capital efficiency (PCE)* = Value added : asset

c. *Human capital efficiency (HCE)* = Value added : Human Capital

d. *Structural capital efficiency (SCE)* = *Structual Capital : value added*

*Structual Capital* = Value added – human capital

*Value added* = Operating Profit + Employed cost + Depreciation + Amortization

## IV. HASIL PENELITIAN

### 4.1 Pengujian Asumsi Klasik

#### 1. Uji Multikolineritas

Uji Multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi

ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi

antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Adanya multikolinieritas dapat dilihat dari tolerance atau *nilai Variance Inflation Factor (VIF)*. Batas dari *tolerance value* di bawah 0,10 atau nilai VIF di atas 10, maka terjadi problem multikolinieritas. Nilai *tolerance value* diketahui di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, maka dapat ditarik kesimpulan tidak terjadi problem multikolinieritas pada setiap independen.

## 2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Analisis yang dapat dilakukan salah satunya dengan grafik. Grafik P-Plot menunjukkan nilai garis lurus dari kiri bawah ke kanan atas. Jika suatu distribusi data bersifat normal, maka data akan disebar sekeliling garis, tidak hanya pada satu sisi garis tetapi menyebar pada kedua sisinya. Dalam gambar grafik dapat diketahui data menyebar berarti bersifat normal.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Teknik yang dapat digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas ini dengan scatter plot.

Hasil pengujian menunjukkan tidak ada pola tertentu (menyebar) yang berarti tidak adanya penyakit heteroskedastisitas. Hal ini dapat

dipahami dari sebaran yang merata dan dibawah garis sumbu.

## 4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel pengganggu ( $e_t$ ) pada periode tertentu dengan variabel pengganggu periode sebelumnya ( $e_{t-1}$ ). Untuk mendeteksi autokorelasi dengan uji Durbin Watson. Model regresi linear berganda terbebas dari autokorelasi jika nilai Durbin Watson hitung terletak di daerah *no autocorelation*. Dari tabel dengan jumlah variabel bebas ( $k$ ) = 3, jumlah sampel ( $n$ ) = 8, maka  $dl = 0,82$  dan  $du = 1,78$ . Berdasarkan uji dengan SPSS nilai DurbinWatson hitung 1,643 terletak di daerah tidak ada keputusan.

### 4.2 Hasil Analisis Regresi Hipotesis

Persamaan regresi yang diperoleh pada model ini, yaitu:

$$EVA = 29983833 + 8289012,8 PCE + 699438,34 HCE - 44830117 SCE + e$$

1. Koefisien regresi ( $b$ ) untuk variabel *Physical capital efficiency (PCE)* bernilai positif menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan (EVA). Kemudian *Human capital efficiency (HCE)* bernilai positif berarti menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan (EVA), kemudian variabel *Structural capital efficiency (SCE)* bernilai negatif berarti menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja keuangan perusahaan (EVA).
2. Korelasi atau keeratan hubungan antara variabel PCE, HCE, SCE, dan EVA adalah sebesar  $R = 0,999$ . Korelasi sebesar 0,999 membuktikan

bahwa hubungan PCE, HCE, SCE terhadap EVA adalah kuat, karena lebih besar dari 0,50.

3. R<sup>2</sup> sebesar 0,999 menunjukkan 99 % variabel kinerja keuangan perusahaan (EVA) dapat dijelaskan oleh *Physical capital efficiency*, *Human capital efficiency* dan *Structural capital efficiency*, sedangkan sisanya 0,01 % dipengaruhi oleh variabel lain.

### Pengujian Parsial dengan T-Test

Untuk menguji secara parsial dengan t-test *Physical capital efficiency* memiliki nilai p-value 0,466 > 0,05 artinya tidak signifikan, sedangkan menunjukkan t hitung 0,805 lebih kecil daripada t tabel yaitu 2,45 menunjukkan ha ditolak dan Ho diterima yaitu berarti tidak ada pengaruh antara *physical capital efficiency* terhadap kinerja keuangan (EVA).

Variabel *Human capital efficiency* memiliki nilai p-value 0,000 < 0,05 artinya signifikan, dan menunjukkan t hitung 27,693 lebih besar daripada t tabel yaitu 2,45 artinya ha diterima dan Ho ditolak, yaitu berarti ada pengaruh antara *human capital efficiency* terhadap kinerja keuangan (EVA).

Untuk menguji secara parsial dengan t-test *Structural capital efficiency* memiliki nilai p-value 0,017 < 0,05 artinya signifikan menunjukkan t hitung -3,914 lebih kecil daripada t tabel yaitu 2,45 artinya ha ditolak dan Ho diterima, yaitu berarti tidak ada pengaruh antara *structural capital efficiency* terhadap kinerja keuangan (EVA).

### Pengujian Simultan dengan F-Test

Uji simultan dengan F-test ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-

sama variabel independen terhadap variabel dependen. Output SPSS menunjukkan p-value 0,000 < 0,05, artinya signifikan, sedangkan F hitung 1982,6 > dari F tabel 6,59 artinya Ha diterima dan Ho ditolak, maksudnya *Physical capital efficiency*, *Human capital efficiency* dan *Structural capital efficiency* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan (EVA).

## V. SIMPULAN DAN SARAN

### 8.1 Simpulan

Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa:

1. Secara simultan *Physical capital efficiency*, *Human capital efficiency* dan *Structural capital efficiency* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan (EVA). Hal itu berarti pendekatan HRA atas modal intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan (EVA).
2. Keeratan hubungan antara variabel *Physical capital efficiency*, *Human capital efficiency* dan *Structural capital efficiency* dengan kinerja keuangan perusahaan (EVA) adalah sebesar R = 0,999. Korelasi sebesar 0,999 membuktikan bahwa hubungan *Physical capital efficiency*, *Human capital efficiency* dan *Structural capital efficiency* dengan kinerja keuangan perusahaan (EVA) sangat kuat, karena lebih dari 0,50.

## 8.2 Keterbatasan Penelitian dan Saran

Penelitian ini hanya mengambil sampel perusahaan yang terdaftar di bursa efek Indonesia delapan perusahaan, sehingga diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambah sampel penelitian agar lebih baik. Disamping itu juga penelitian selanjutnya dapat menambah variabel-variabel lain yang berkaitan dengan kinerja keuangan perusahaan (EVA).

(<http://www.investasi.com>).  
Diakses 22 Juni 2009).

## VI. REFERENSI

- Anoraga, Pandji. 2003. Pengantar Pasar Modal. Rineka Cipta, April 2003.
- Yusuf, at al. 2009. Modal Intelektual dan Market Performance Perusahaan-Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. (<http://www.google.com>). Diakses 21 November 2009).
- Sugiarti, at al, 2005. Dampak Penerapan Human Resources Accounting (HRA) terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi Empiris pada Emiten Bidang Otomotive di BEJ). Proceeding, Seminar Nasional PESAT, 2005.
- Kurnia, Ahmad. 2009. Mengenal Teori Keagenan. (<http://www.google.com>). Diakses 22 Juni 2006).
- Agung Nugroho, Bhuono. Strategi Jitu Memilih Metode Statistik dengan SPSS. Andi Yogyakarta, 2008.
- Daniel, Messod. Internal Control Weakness and Information Uncertainty. The Accounting Review Vol 83 No. 3, 2008.
- Bursa Efek Indonesia. 2009. Daftar Emiten.