

**PENGARUH MODAL SPIRITUAL DAN MODAL INTELEKTUAL  
TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN PADA PT PLN  
(PERSERO) ULP MEDAN HELVETIA**

**SKRIPSI**

**OLEH:  
MEUTIA MARINA SIMANJUNTAK  
NPM : 178330158**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)23/1/24

**PENGARUH MODAL SPIRITUAL DAN MODAL INTELEKTUAL  
TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN PADA PT PLN  
(PERSERO) ULP MEDAN HELVETIA**

**SKRIPSI**

**OLEH:  
MEUTIA MARINA SIMANJUNTAK  
NPM : 178330158**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 23/1/24

Access From (repository.uma.ac.id)23/1/24

**PENGARUH MODAL SPIRITUAL DAN MODAL INTELEKTUAL  
TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN PADA PT PLN  
(PERSERO) ULP MEDAN HELVETIA**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area



**OLEH:  
MEUTIA MARINA SIMANJUNTAK  
NPM : 178330158**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 23/1/24

Access From (repository.uma.ac.id)23/1/24

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Modal Spiritual Dan Modal Intelektual Terhadap Kinerja Perusahaan Pada PT PLN (Persero) ULP Medan Helvetia  
Nama : Meutia Marina Simanjuntak  
NPM : 178330158  
Program Studi : Akuntansi  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

Pemanding

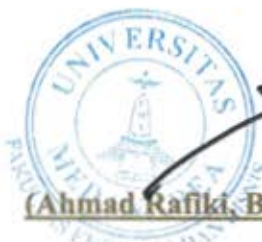
(Dra. Hj. Retnawati Siregar, M.Si.)

Pembimbing

(Drs. Ali Usman Siregar, M.Si.)

Pemanding

Mengetahui



(Ahmad Rafiki, BBA (Hons), M.Mgt., Ph.D., CIMA)

Dekan

(Fauziah Rahman, S.Pd., M.Ak.)

K.a Prodi Akuntansi


Tanggal Lulus : 06 Oktober 2023

## HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS

Dengan ini Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Modal Spiritual Dan Modal Intelektual Terhadap Kinerja Perusahaan Pada PT PLN (Persero) ULP Medan Helvetia”**, yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 06 Oktober 2023

  
**MEUTIA MARINA SIMANJUNTAK**  
**NPM 178330158**

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTIGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MEUTIA MARINA SIMANJUNTAK  
NPM : 178330158  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Akuntansi  
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul Pengaruh Modal Spiritual Dan Modal Intelektual Terhadap Kinerja Perusahaan Pada PT PLN (Persero) ULP Medan Helvetia beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 06 Oktober 2023

Yang menyatakan

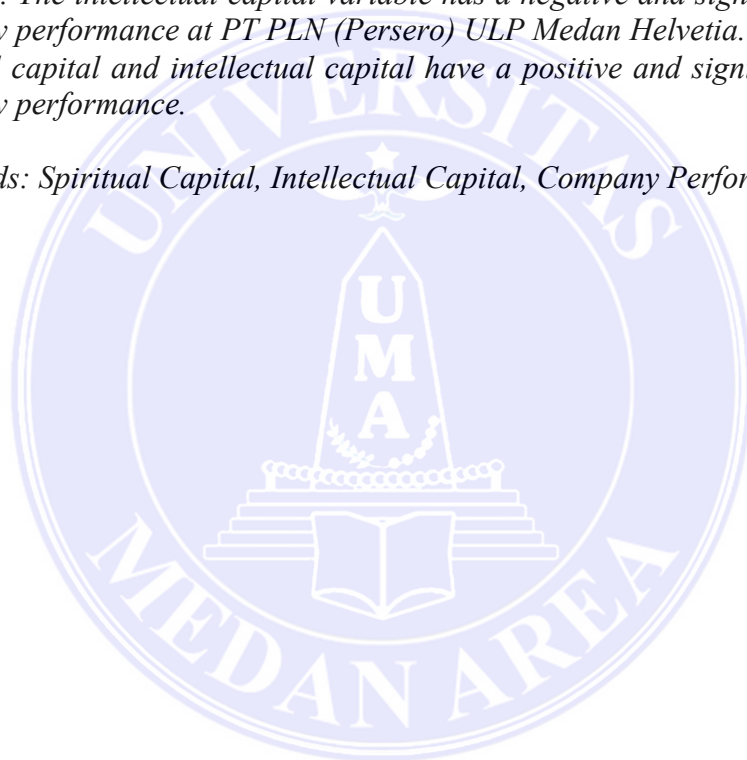


**MEUTIA MARINA SIMANJUNTAK**  
NPM 178330158

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of spiritual capital and intellectual capital on company performance at PT PLN (Persero) ULP Medan Helvetia. The type of research in this study is a type of associative research. The sample used in this research is 37 employees at PT PLN (Persero) ULP Medan Helvetia. Source of data in this study using primary data sources. The data collection technique used in this study was a questionnaire technique. The data analysis technique used in the study was multiple linear regression using the SPSS version 26.00 application. The spiritual capital variable has a positive and significant effect on company performance at PT PLN (Persero) ULP Medan Helvetia. The intellectual capital variable has a negative and significant effect on company performance at PT PLN (Persero) ULP Medan Helvetia. Simultaneously spiritual capital and intellectual capital have a positive and significant effect on company performance.*

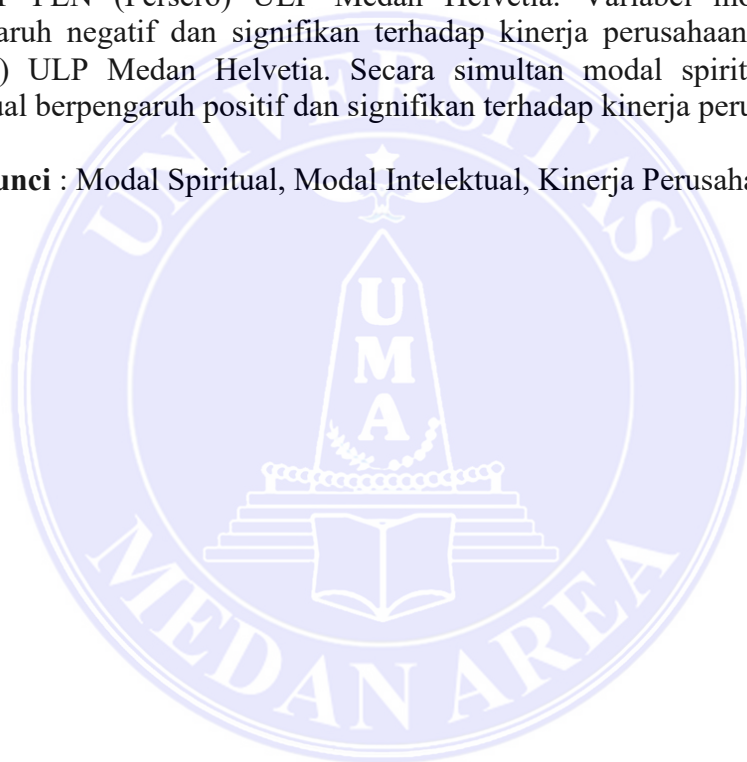
*Keywords: Spiritual Capital, Intellectual Capital, Company Performance*



## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh modal spiritual dan modal intelektual terhadap kinerja perusahaan pada PT PLN (Persero) ULP Medan Helvetia. Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan 37 karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Medan Helvetia. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan teknik kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ialah uji regresi linear berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 26.00. Variabel modal spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan pada PT PLN (Persero) ULP Medan Helvetia. Variabel modal intelektual berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan pada PT PLN (Persero) ULP Medan Helvetia. Secara simultan modal spiritual dan modal intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

**Kata Kunci :** Modal Spiritual, Modal Intelektual, Kinerja Perusahaan





## RIWAYAT HIDUP



Nama	Meutia Marina Simanjuntak
NPM	178330158
Tempat, Tanggal Lahir	Banda Aceh, 02 Agustus 1999
Nama Orang Tua:	
Ayah	Ganda Tulus M Simanjuntak
Ibu	S Sembiring
Riwayat Pendidikan:	
SMP	SMP Methodist 1 Medan
SMA/SMK	SMA Raksana Medan
Riwayat Studi di UMA	-
Pengalaman Pekerjaan	-
No. HP/WA	08981880506
Email	<a href="mailto:mutiamarina15@gmail.com">mutiamarina15@gmail.com</a>

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala karuniaNya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Penelitian ini berjudul judul “pengaruh modal spiritual dan modal intelektual terhadap kinerja perusahaan pada PT PLN (Persero) ULP Medan Helvetia”. Dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA., MA., P.hD. selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Fauziah Rahman, S.Pd. M.Ak. selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Dra. Hj. Retnawati Siregar, M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan saran dan masukan sehingga penelitian ini dapat selesai dengan baik.
5. Bapak Drs. Ali Usman Siregar, M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan saran dan masukan kepada peneliti.
6. Ibu Dr. Sari Bulan Tambunan, S.E., M.MA., selaku Ketua Sidang dan Bapak Thezar Fiqih Hidayat Hasibuan, M.Si. selaku Dosen Sekretaris yang telah memberikan saran kepada peneliti selama penelitian ini berlangsung.
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area khususnya Program Studi Akuntansi Universitas Medan Area.

8. Teristimewa kepada keluarga besar peneliti, Ibu Sabarati Sembiring yang sudah memberikan kasih dan sayang kepada peneliti mulai dari kecil sampai sekarang, mendiang Ayah Ganda Tulus Maranatha Simanjuntak, dan saudara peneliti Yosi Widodo Simanjuntak yang telah memberikan dukungan, semangat serta perhatian kepada peneliti. Tanpa cinta dari keluarga mungkin skripsi ini tidak dapat diselesaikan.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini juga masih banyak terdapat kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan peneliti. Namun, peneliti berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang memerlukan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dan peneliti terbuka untuk menerima saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Terimakasih atas semua bantuan yang telah diberikan, semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas amal baik saudara/i dan semua pihak yang telah bermurah hati memberikan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Medan, 06 Oktober 2023



**MEUTIA MARINA SIMANJUNTAK**  
**178330158**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	6
1.3. Pertanyaan Penelitian .....	7
1.4. Tujuan Penelitian .....	8
1.5. Manfaat Penelitian .....	8
1.5.1 Manfaat Praktis .....	8
1.5.2 Manfaat Teoritis .....	8
1.5.3 Manfaat Kebijakan .....	9
<b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Landasan Teori ( <i>Resource Based Theory</i> ) .....	10
2.1.1. Kinerja Perusahaan.....	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Perusahaan .....	11
2.1.1.2 Faktor-Faktor Kinerja Perusahaan .....	13
2.1.1.3 Indikator Kinerja Perusahaan .....	13
2.1.2. Modal Spiritual.....	15
2.1.2.1 Pengertian Modal Spiritual .....	15
2.1.2.2 Komponen Modal Spiritual.....	17
2.1.2.3 Indikator Modal Spiritual .....	19
2.1.3. Modal Intelektual .....	19
2.1.3.1 Pengertian Modal Intelektual .....	19
2.1.3.2 Komponen Modal Intelektual .....	20
2.1.3.3 Indikator Modal Intelektual.....	21
2.2. Penelitian Terdahulu .....	22
2.3. Kerangka Konseptual .....	24
2.4. Hipotesis.....	24
2.4.1 Pengaruh Modal Spiritual terhadap Kinerja Perusahaan.....	24
2.4.2 Pengaruh Modal Intelektual terhadap Kinerja Perusahaan.....	25
2.4.3 Pengaruh Modal Spiritual dan Modal Intelektual terhadap Kinerja Perusahaan.....	26

<b>BAB III : METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian .....	28
3.1.1 Jenis Penelitian.....	28
3.1.2 Lokasi Penelitian.....	28
3.1.3 Waktu Penelitian .....	28
3.2. Populasi dan Sampel .....	29
3.2.1 Populasi .....	29
3.2.2 Sampel.....	29
3.3. Definisi Operasional Variabel.....	30
3.4. Jenis dan Sumber Data .....	31
3.4.1 Jenis Data .....	31
3.4.2 Sumber Data.....	32
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	32
3.6. Teknik Analisis Data.....	32
3.6.1 Uji Kualitas Data.....	32
3.6.2 Uji Statistik Deskriptif .....	34
3.6.3 Uji Asumsi Klasik .....	34
3.6.4 Uji Hipotesis.....	36
<b>BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Hasil .....	40
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	40
4.1.2 karakteristik Responden.....	44
4.1.3 Uji Kualitas Data.....	45
4.1.4 Deskripsi Jawaban Responden.....	46
4.1.5 Uji Statistik Deskriptif .....	49
4.1.6 Uji Asumsi Klasik .....	50
4.1.7 Uji Regresi Linear Berganda.....	53
4.1.8 Uji Hipotesis.....	54
4.2. Pembahasan.....	57
4.2.1 Pengaruh Modal Spiritual terhadap Kinerja Perusahaan.....	57
4.2.2 Pengaruh Modal Intelektual terhadap Kinerja Perusahaan.....	58
4.2.3 Pengaruh Modal Spiritual dan Modal Intelektual terhadap Kinerja Perusahaan.....	59
<b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan .....	60
5.2. Saran.....	60
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>62</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu .....	23
3.1 Rencana Waktu Penelitian .....	28
3.2 Kriteria Sampel .....	30
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	31
4.1 Karakteristik Responden .....	44
4.2 Uji Validitas .....	45
4.3 Uji Reliabilitas .....	46
4.4 Keterangan Kuesioner .....	47
4.5 Persentase Jawaban Kuesioner Penelitian (Kinerja Perusahaan).....	47
4.6 Persentase Jawaban Kuesioner Penelitian (Modal Inetelktual) .....	48
4.7 Persentase Jawaban Kuesioner Penelitian (Modal Spiritual).....	48
4.8 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	49
4.9 Uji Normalitas .....	50
4.10 Uji Multikolinearitas .....	52
4.11 Uji Glejser .....	53
4.12 Uji Regresi Linear Berganda.....	53
4.13 Uji Parsial (Uji t).....	55
4.14 Uji Simultan .....	56
4.15 Uji Koefisien Determinasi.....	56

## DAFTAR GAMBAR

Halaman

2.1	Kerangka Konseptual Penelitian .....	24
4.1	Struktur Organisasi PT.PLN (Persero) ULP Rayon Helvetia Medan .....	41
4.2	<i>Histogram</i> .....	51
4.3	<i>Normal P-Plot</i> .....	51
4.4	<i>Scatterplot</i> .....	52



## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1 Kuesioner Penelitian .....	67
2 Data Variabel penelitian.....	71
3 Output SPSS.....	75
4 Surat Izin Penelitian .....	83
5 Surat Balasan Izin Penelitian .....	84





## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Mangkunegara (2014:9), kinerja perusahaan dapat diartikan sebagai suatu kondisi secara utuh dari suatu perusahaan sepanjang periode tertentu, dimana hal tersebut merupakan prestasi yang dihasilkan dari kegiatan operasional suatu perusahaan tersebut di dalam memanfaatkan sumber dayanya. Kinerja dari suatu perusahaan bisa dimanfaatkan sebagai acuan atas ditentukannya strategi-strategi perseroan pada waktu mendatang dan juga guna memberi penilaian kontribusi didalam meraih tujuan perseroan secara menyeluruh.

Perusahaan bisa bertahan sangat lama dan ikut persaingan, membutuhkan modal spiritual yang dianggap baik didalam tiap individu pada perseroan. Menurut Abdullah dan Sofian (2012), modal spiritual sangatlah penting untuk setiap sumber daya guna memberi kepastian pada suatu bisnis bahwasanya bisnis yang dimaksud beroperasi sesuai dengan hukum yang berlaku serta standart yang sudah ditentukan, utamanya jujur pada keuangan. Agar perusahaan bisa tetap beroperasi lama dan ikut bersaing dengan pasar, perlu adanya modal spiritual yang tertanam pada tiap individu di perseroan. Munculnya kesadaran dan dimensi spiritual dalam lingkungan kerja akhir-akhir ini menjadi fokus utama dalam banyak perusahaan. Ini karena nilai spiritual dianggap memiliki potensi untuk memberikan makna mendalam terhadap pekerjaan, yang pada gilirannya dapat menginspirasi pengembangan rasa kasih sayang terhadap tugas-tugas pekerjaan. Apabila setiap individu sudah cinta kepada pekerjaan ditempat bekerjanya, maka seseorang

tersebut nantinya melakukan pekerjaan dengan giat sehingga akan memberi hasil yang baik dalam bekerja dan nantinya meningkatkan kinerja dari suatu perseroan. Dalam penelitian Sibasopait (2018), *Spiritual Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Namun dalam penelitian Ratnasari et al (2020), menunjukkan bahwa modal spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Modal intelektual pada masa seperti ini banyak didiskusikan dan dianggap penting bagi banyak praktisi. Menurut Sutanto dan Siswantaya (2014), Modal intelektual dipercayai mempunyai peran yang penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Perseroan yang bisa memanfaatkan modal intelektual dari perusahaannya dengan efisien, sehingga nilai pasar dari perusahaan tersebut akan meningkat menjadi lebih baik. Setiap karyawan menghasilkan modal intelektual lewat sikap mencakup bagaimana perilaku pegawai, kompetensi, dan modal spiritual. Modal intelektual juga menjadikan individu merubah praktek dan memberikan solusi dengan inovasi atas setiap permasalahan yang terjadi pada perusahaan. Hingga dengan adanya kegiatan memanfaatkan dan mengelola modal intelektual yang baik, maka kinerja perusahaan juga akan semakin meningkat. Dalam penelitian Prijanto (2017), Sibasopait (2018) dan Ratnasari et al (2020) modal Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. Begitu juga dengan penelitian Abdulaali (2018), modal intelektual berpengaruh pada kinerja perseroan dengan berbagai cara diantaranya meningkatkan keuntungan kompetitif, inovasi fasilitas, meningkatkan kompetensi karyawan dan meningkatkan inerja perseroan. Pada penelitian ini modal intelektual diukur dengan *human capital, customer capital, dan structural capital*.

Balduck dalam Suryani (2018), efektifitas organisasi didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Ini memperlihatkan keadaan atau kemampuan suatu kerja yang dilaksanakan oleh karyawan untuk memberikan manfaat yang diharapkan organisasi. Abdullah dan Usman (2016), modal intelektual mengacu pada modal manusia, sumber daya manusia, pengetahuan dan aset tidak terwujud (misalnya kekayaan intelektual) yang tertanam dalam organisasi. Ali, et al (2022), perusahaan dapat menghasilkan *customer capital* dengan memanfaatkan layanan yang lebih baik (proses eksploitasi) dan atau membangun komunitas praktik eksternal baru (proses eksplorasi). Selain itu, Rochmadhona, et al (2018), menekankan bahwa kemampuan untuk berinovasi dan meningkatkan layanan pelanggan sangat penting untuk kesuksesan perusahaan,

Untuk melakukannya peneliti melihat dan melakukan pengukuran kinerja perusahaan pada sumber daya PT PLN (Persero) ULP Medan Helvetia. PT PLN salah satu tugasnya memberi persediaan tenaga listrik untuk kepentingan masyarakat secara umum. Salah satu permasalahan PT PLN (Persero) ULP Medan Helvetia adalah kinerja atau kerja yang belum maksimal.

PT PLN UP 3 Medan kembali melaksanakan tindakan pemeliharaan terhadap infrastruktur jaringan listriknya. Menurut laporan yang diungkapkan oleh Tribun Medan pada bulan November 2021, area yang akan mengalami proses perbaikan pada jaringan layanan ini meliputi PT PLN (Persero) ULP Medan Helvetia, Medan Timur, dan Medan Labuhan. Dalam kegiatan pemeliharaan ini, PLN akan menjalankan tindakan perbaikan yang mencakup pemasangan kabel Lug

pada HAR TD.2 Gi Glugur, membersihkan kubikel, melakukan perampalan pohon, melakukan rekonekting, dan mengganti komponen JTM yang perlu diperbaharui. Selama proses peningkatan kualitas keandalan sumber listrik ini, PLN mengingatkan agar pelanggan yang menggunakan genset untuk memastikan agar instalasi genset dan instalasi listrik utama terpisah secara fungsional, guna mencegah terjadinya insiden yang tidak diinginkan.

*Sumber: <https://medan.tribunnews.com/2021/11/04/pemadaman-listrik-di-medan-hari-ini-28-lokasi-berikut-akan-jalani-pemeliharaan?page=4>*

Tidak hanya tahun 2021, tahun 2022 hal tersebut juga terulang, dari tanggal 20 hingga 22 September 2022, PT PLN akan melaksanakan pemadaman listrik bergilir selama periode 4 jam. Kegiatan ini dijadwalkan berlangsung mulai pukul 09.30 hingga 13.30 WIB setiap harinya. Pemadaman listrik ini diperlukan untuk pelaksanaan tugas pemeliharaan komponen JTM, rekonekting, dan juga perampalan pohon oleh PLN. Salah satu wilayah yang terpengaruh adalah Unit Layanan Pelanggan Medan Helvetia pada hari Kamis, 22 September 2022. Meskipun demikian, pelanggan tidak perlu merasa cemas, karena jika pekerjaan selesai lebih cepat dari jadwal yang telah ditetapkan, pasokan listrik akan dikembalikan ke kondisi normal segera.

*Sumber: <https://medan.tribunnews.com/2022/09/22/pemadaman-listrik-hari-ini-di-medan-berlangsung-selama-4-jam-berikut-lokasinya>.*

Hal di atas juga sering dilakukan secara bergilir pada wilayah Medan Helvetia lainnya. Pada Februari 2023, Lembaga Pemasarakatan Kelas I Medan bekerja sama dengan PT PLN (Persero) ULP Medan Helvetia untuk menjalankan

upaya perawatan serta evaluasi terhadap infrastruktur jaringan listrik di Lapas tersebut. Tim dari PLN bertanggung jawab dalam melakukan evaluasi terhadap kondisi instalasi jaringan listrik dengan tujuan untuk memastikan kinerja instalasi tersebut masih berfungsi sebagaimana mestinya atau apakah terdapat aspek yang memerlukan perbaikan, seperti yang diungkapkan oleh Kalapas I Medan, Maju Siburian. Salah satu tindakan yang dilakukan oleh tim PLN adalah mengganti kabel sekunder trafo hingga ke breaker besar untuk meningkatkan efisiensi aliran listrik melalui saluran tersebut. Dalam pelaksanaan perawatan dan pemeriksaan instalasi listrik ini, tentu saja telah terjadi koordinasi dengan berbagai pihak, termasuk bagian keamanan dan pengamanan Lapas, sehingga aktivitas sehari-hari, termasuk aktivitas kantor dan program pembinaan yang memerlukan pasokan listrik, tidak mengalami gangguan.

*Sumber:* <https://www.zonabandung.com/daerah/1207746038/lapas-i-medan-kemenkumham-sumut-gandeng-pln-pastikan-instalasi-listrik-berfungsi-baik>

Berdasarkan beberapa fenomena pemadaman listrik yang dilakukan di atas, kegiatan tersebut dilakukan pada masyarakat dengan informasi yang diberikan secara seadanya, artinya tidak semua informasi sampai kepada para pengguna listrik, dimana terdapat beberapa rumah atau kantor yang listriknya ikut padam namun belum memiliki persiapan karena tidak mendapatkan informasi tersebut. Hal tersebut menjadi bahan pertimbangan penilaian kinerja karyawan dari PT PLN (Persero) ULP Medan Helvetia karena kurang aktif dalam segala hal terkait komunikasi kepada pengguna listrik wilayah tersebut seperti akan memadamkan listrik pada waktu tertentu, apalagi jika pemadaman dilakukan lebih dari 3 jam.

Begitu juga dengan pemadaman yang dilakukan pada Lapas I Medan Kumham Sumut, dimana perawatan pada Lapas tersebut merupakan permintaan Lapas guna memastikan listrik pada Lapas masih dalam keadaan yang baik atau tidak. Sedangkan seharusnya secara penilaian kinerja, pihak dari PLN semestinya sudah memiliki pencatatan yang mutakhir dan lengkap mengenai kapan dan dimana saja lokasi yang sudah waktunya perawatan untuk listriknya.

Kegiatan monitoring tersebut tetap dibawah kontrol setiap masing-masing unit kantor PLN di seluruh wilayah sumut. Hal tersebut menyebabkan setiap unit wilayah kantor PLN harus lebih termotivasi di dalam setiap kegiatan operasional perusahaan terutama dalam mengatasi masalah ataupun gangguan yang terjadi guna meningkatkan kinerja perusahaan dari masing masing unit di dalam perusahaan.

Berdasarkan Fenomena di atas, maka peneliti memilih untuk meneliti hal ini pada Karyawan PT PLN (Persero) ULP Medan Helvetia. Sehingga peneliti memilih judul “Pengaruh modal spiritual dan modal intelektual terhadap kinerja perusahaan pada PT PLN (Persero) ULP Medan Helvetia”

## **1.2. Rumusan Masalah**

Rumusan Masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Terjadinya pemeliharaan pada wilayah PT PLN UP 3 Medan untuk kesekian kalinya pada November 2021. Selama proses penyelesaian dari setiap pemeliharaan, memberikan penilaian kepada kinerja karyawan PT PLN UP 3 Medan. Pemadaman listrik Kembali terjadi selama 4 jam pada September 2022 untuk pemeliharaan komponen JTM, Rekonekting, dan permapalan pohon. Apabila pemeliharaan tidak selesai, maka listrik akan tetap Kembali

normal. Artinya pekerjaan tersebut tidak bisa dipastikan selesai tepat waktu atau tidak, keadaan ini mengurangi kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Medan Helvetia.

2. Permohonan dari Lapas I Medan Kumham Sumut untuk pemeriksaan instalasi jaringan listrik guna memastikan instalasi listrik masih berfungsi atau ada yang harus diperbaiki. Hal tersebut menjadi penilaian kinerja bagi PT PLN (Persero) ULP Medan Helvetia karena adanya permohonan dari Lapas, bukan pemeriksaan rutin dari PT PLN (Persero) ULP Medan Helvetia.
3. Kurangnya motivasi di dalam setiap kegiatan operasional perusahaan terutama dalam mengatasi masalah ataupun gangguan yang terjadi guna meningkatkan kinerja perusahaan dari masing masing unit terutama pada PT PLN (Persero) ULP Medan Helvetia.

### **1.3. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah modal spiritual berpengaruh terhadap kinerja perusahaan pada PT PLN (Persero) ULP Medan Helvetia?
2. Apakah Modal Intelektual berpengaruh terhadap kinerja perusahaan pada PT PLN (Persero) ULP Medan Helvetia?
3. Apakah modal spiritual dan modal intelektual secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan pada PT PLN (Persero) ULP Medan Helvetia?

#### 1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh modal spiritual terhadap kinerja perusahaan pada PT PLN (Persero) ULP Medan Helvetia.
2. Untuk mengetahui pengaruh modal intelektual terhadap kinerja perusahaan pada PT PLN (Persero) ULP Medan Helvetia.
3. Untuk mengetahui pengaruh modal spiritual dan modal intelektual secara simultan terhadap kinerja perusahaan pada PT PLN (Persero) ULP Medan Helvetia.

#### 1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, manfaat dari Penelitian ini ialah sebagai berikut:

##### 1.5.1 Manfaat Praktis

Bagi Peneliti, penelitian ini dinilai sebagai pengaplikasian dari ilmu pengetahuan yang selama ini diperoleh selama masa perkuliahan sehingga peneliti dapat mengetahui secara langsung penerapan ilmu tersebut dalam meneliti keadaan yang sebenarnya di dunia kerja. Dengan demikian, penelitian ini tentunya dapat memperluas wawasan dan menambah pengalaman peneliti terutama yang berhubungan dengan kinerja perusahaan, modal spiritual dan modal intelektual

##### 1.5.2 Manfaat Teoritis

Penelitian ini bisa memberi manfaat bagi yang membaca terutama untuk menambah pengetahuan yang berhubungan dengan modal spiritual, modal



intelektual dan kinerja perusahaan sehingga penelitian ini dapat menjadi referensi serta bahan masukan pada penelitian selanjutnya

### 1.5.3 Manfaat Kebijakan

Bagi perusahaan yang diteliti, peneliti berharap penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu sumber informasi dalam memberikan kebijakan mengenai bagaimana pengaruh modal spiritual dan modal intelektual terhadap kinerja. Dengan mengetahui hasil penelitian ini, perusahaan dapat menjadikannya sebagai alternatif kebijakan untuk jangka panjang, penyelesaian masalah dan bahan pertimbangan guna melakukan evaluasi agar kedepannya nanti PT PLN (Persero) ULP Medan Helvetia bisa berkembang menjadi lebih baik lagi.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori (*Resource-Based Theory*)

Menurut Ulum (2017) *Resources Based Theory (RBT)* adalah suatu teori yang dikembangkan guna menggambarkan sebuah keunggulan bagi perusahaan yang menyatakan bahwasanya keunggulan bersaing akan tercipta apabila sebuah perusahaan mempunyai sumber daya profesional yang tidak ada di perusahaan lainnya. Teori ini mengulas bagaimana perusahaan mampu memanfaatkan dan mengatur sumber daya yang ada. Dimana berupa aset berwujud maupun aset tidak berwujud. Salah satunya aset tidak berwujud adalah modal intelektual. Perusahaan berkeinginan untuk menciptakan situasi dimana perusahaan punya sumber daya khusus yang secara langsung dan tidak langsung menjadikan perusahaan lainnya merasa susah dalam bersaing dengan perusahaan yang dimaksud.

Menurut Ulum (2017) *Resources Based Theory (RBT)* Aset tidak berwujud yang juga disebut sebagai modal Intelektual adalah sumber materialnya bukan aset keuangan atau sumber daya fisik seperti aset tetap. Modal intelektual sebagai faktor produksi, merupakan aset penting dalam proses penciptaan nilai perusahaan dan memungkinkannya untuk bersaing dengan sukses, yang terdiri dari *Human Capital*, *Relationship Capital*, *Structural Capital* dan Modal spiritual. Modal Spiritual ditingkatkan dengan penggunaan sumber daya modal yang ada dalam diri atau jiwa manusia. Karakter dan kebiasaan kerja merupakan keyakinan untuk memuliakan diri sendiri, mengungkapkan kemanusiaannya, dan manifestasi dari amal saleh, dan karena itu memiliki nilai-nilai agama yang sangat luhur. Sehingga modal spiritual

manusia mampu melahirkan nilai-nilai kerja yang positif dan modal spiritual dengan kinerja organisasi memiliki hubungan yang kuat.

Menurut Wijayani (2017), *Resources Based Theory (RBT)* bisa dikatakan sumber daya dari perseroan yang bisa menjadi keunggulan bersaing serta sanggup memberi arahan bagi perseroan guna mempunyai kinerja jangka panjang yang baik. Teori ini membahas sumber daya yang ada di perseroan dan bagaimana perseroan mengolah serta memanfaatkan sumber daya yang ada. Sumber daya pada perseroan bisa menciptakan nilai tambah untuk perseroan didalam menjadi peluang serta berhadapan pada ancaman hingga perseroan punya keunggulan kompetitif yang beda dari perseroan lainnya.

Menurut Mawarsih (2016), *Resources Based Theory (RBT)* ini beranggapan bahwasanya perseroan nantinya sanggup meraih keunggulan kompetitif jika punya sdm yang unggul. Lain dari pada hal tersebut, Lestasi (2016), sekumpulan sumber daya manusia yang unik pada perseroan juga bisa menjadikan perseroan dalam mencapai dan mempertahankan kinerja superior yang berkelanjutan.

### **2.1.1 Kinerja Perusahaan**

#### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Perusahaan**

Menurut Afandi (2018:83), Kinerja merupakan suatu hasil atas kerja yang bisa digapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai wewenang dan tanggung jawab dari setiap individua tau kelompok tersebut guna mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak bertentangan dengan moral, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika yang berlaku.

Evgency (2013), Kinerja perusahaan merupakan salah satu indikator yang menunjukkan kapabilitas perusahaan dalam memanfaatkan dan mengelola sumber daya yang dimiliki untuk menjalankan kegiatan operasional bisnisnya. Perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional bisnisnya memiliki tujuan salah satunya ialah mendapatkan profit, dimana dengan perusahaan mendapatkan profit, maka kinerja perusahaan menunjukkan nilai yang baik. Kinerja perusahaan dapat dikatakan sebagai salah satu usaha yang dilakukan perusahaan dalam mengukur keberhasilan perusahaan memakai dan mengelola sumber daya yang dimiliki perusahaan tersebut.

Zutter dan Smart (2019:138) menjelaskan bahwa kinerja perusahaan adalah suatu indikator dimana perusahaan menunjukkan kemampuannya untuk meningkatkan laba perusahaan. Menurut Mangkunegara (2014:9), kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil atas kerja yang memiliki kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh individu dari suatu perusahaan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada individu tersebut.

Menurut Sutanto dan Siswantaya (2014), Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan dalam upaya menghadapi persaingan di dunia bisnis dapat dilihat dari kinerja perusahaan. Dilakukan pengukuran pada penilaian atas prestasi kerja suatu perusahaan karena dianggap mampu menjadi dasar di dalam mengambil keputusan baik bagi pihak internal perusahaan maupun pihak eksternal perusahaan. Fahmi (2017:2), Kinerja perusahaan dapat juga diartikan sebagai suatu gambaran keadaan keuangan suatu perusahaan yang perhitungannya dilakukan dengan analisis laporan keuangan, dimana pada akhirnya diketahui tentang baik buruknya

keadaan keuangan suatu perusahaan tersebut yang memberikan cerminan atas prestasi kerja pada suatu periode tertentu. Hal ini menjadi sangat penting agar nantinya sumber daya dipakai secara maksimal dalam menyambut perubahan lingkungan.

Menurut Mulyadi (2015:3), kinerja perusahaan merupakan keadaan atas keberhasilan suatu perusahaan yang diraih perusahaan tersebut secara keseluruhan sesuai dengan sasaran-sasaran strategik yang sudah ditentukan melalui inisiatif strategik pilihan.

#### **2.1.1.2 Faktor-Faktor Kinerja Perusahaan**

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016:40), menyatakan bahwa:

1. Faktor Individu

Faktor individu diantaranya ialah keterampilan, kemampuan, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, demografi seseorang dan tingkat social.

2. Faktor Psikologis

Faktor-faktor psikologis terdiri dari peran, persepsi, kepribadian, sikap, lingkungan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja.

3. Faktor Organisasi

Faktor organisasi diantaranya desain pekerjaan, struktur organisasi, imbalan, dan kepemimpinan.

#### **2.1.1.3 Indikator Kinerja Perusahaan**

Menurut Tjiptono dan Chandra (2015:23), indikator kinerja perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas, kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.
2. Kualitas, persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.
3. Ketepatan Waktu, ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.
4. Efektivitas, efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya
5. Kemandirian, bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan

semaksimal mungkin oleh karyawan. Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

## **2.1.2 Modal Spiritual**

### **2.1.2.1 Pengertian Modal Spiritual**

Menurut Abdullah dan Sofian (2012), agar perusahaan dapat terus bertahan dan bersaing, dibutuhkan modal moral atau modal spiritual yang baik pada setiap insan yang ada dalam perusahaan. Modal spiritual menjadi sangat penting bagi setiap individu di dalam memastikan kegiatan operasional bisnis agar bisnis tersebut mampu berjalan sesuai dengan hukum dan standar yang berlaku, jujur dalam bidang keuangan, dan pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja perusahaan tersebut.

Menurut Zohar dan Marshal (2017:29), modal spiritual merupakan suatu paradigma baru mengenai pondasi filosofi dan praktik bisnis saat ini. Spiritual merupakan turunan dari kata spiritualitas (dari kata spirit yang diambil dari bahasa inggris yang berarti “semangat” dan dari kata latin spiritus yang artinya “bernafas”). Spiritualitas dapat juga diartikan sebagai sesuatu yang bersifat universal, yaitu makna, nilai dan tujuan hidup manusia yang tidak bergantung kepada agama apapun yang dianut individu tersebut.

Jenkins (2016:16) modal spiritual merupakan sebuah kekuatan, pengetahuan pengaruh, dan keadaan yang dicetuskan pada saat adanya partisipasi dalam tradisi yang bersifat religius. Pendapat yang sama mengenai modal spiritual disampaikan juga oleh Munthe (2018:2), akuntansi yang menerapkan modal spiritual bisa menjadikan praktek akuntansi yang memotivasi perilaku manusia agar lebih beragama, bernilai spiritualitas dan beretika di dalam berkehidupan sosial dengan lingkungan individu tersebut. Pandangan tersebut di atas semakin memperlihatkan bahwa, sangat diperlukannya modal spiritual dalam suatu perusahaan untuk melaksanakan bisnis khususnya dalam bidang akuntansi.

Menurut Khavari (2016:21), modal spiritual sebagai fakultas dimensi non-material atau jiwa manusia. Lebih lanjut dijelaskan oleh Khavari (2016:21), modal spiritual sebagai intan yang belum terasah dan dimiliki oleh setiap insan. Manusia harus mengenali dirinya sebagaimana keadaan dirinya, kemudian mengasahnya sehingga bercahaya dan menimbulkan tekad yang besar, menggunakannya menuju kearifan, dan guna meraih kebahagiaan yang abadi. Agustian (2012:223) modal spiritual sebagai kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya dan memiliki pola pemikiran integralistik, serta berprinsip hanya karena Tuhan yang maha Esa.

Menurut Simanjourang dan Sipayung (2012), Spiritualitas tidak selalu identik dengan agama, walaupun salah satu sumber dari spritualitas bisa terdapat di agama. Spiritualitas adalah sesuatu pengalaman yang universal, sehingga tidak mengacu ajaran agama tertentu. Spritualitas tidak hanya bisa ditemui di dalam



masjid-masjid, kuil-kuil, gereja-gereja, ataupun vihara-vihara, namun spiritualitas ada pada keseluruhan segi-segi dan aspek-aspek hidup. Proses berkembangnya modal spiritual dimulai sejak adanya kesadaran spiritual. Kemudian kesadaran secara spiritual ini mendorong munculnya pemahaman spiritual pada anak melalui bimbingan orang tua dan lingkungannya. Dengan munculnya pemahaman spiritual ini, seseorang akan mampu melakukan penghayatan spiritual secara mendalam, sehingga mampu mencapai kebermaknaan spiritual. Kebermaknaan spiritual inilah yang menjadi sumber utama terbentuknya modal spiritual.

### **2.1.2.2 Komponen Modal Spiritual**

Modal spiritual menurut Agustian (2012:305) yang dapat dijadikan komponen, yaitu:

#### **1. Prinsip Bintang**

Prinsip bintang adalah prinsip yang berdasarkan iman kepada Tuhan. Seluruh tindakan yang dilakukan dengan tujuan hanya untuk Tuhan, tindakan tersebut bersifat pamrih dari orang lain dan dilakukan atas kemauan sendiri.

#### **2. Prinsip Malaikat**

Prinsip malaikat dapat dikatakan sebagai prinsip yang didasari iman kepada para malaikat. Seluruh tugas yang sudah seharusnya dilakukan, dilaksanakan dengan disiplin dan baik, sesuai dengan sebagaimana malaikat yang dipercaya oleh Tuhan untuk melaksanakan segala perintah yang diberikan Tuhan.

### 3. Prinsip Kepemimpinan

Prinsip kepemimpinan dapat diartikan sebagai prinsip berdasarkan iman kepada Rasulullah SAW. Setiap pemimpin harus mempunyai prinsip-prinsip salah satunya prinsip yang teguh, agar nantinya dapat menjadi pemimpin sejati. Seperti Rasulullah SAW yang menjadi seorang pemimpin sejati yang dihormati oleh seluruh umat.

### 4. Prinsip Pembelajaran

Prinsip pembelajaran dapat diartikan sebagai prinsip berdasarkan iman kepada kitab suci. Setiap individu yang suka baca dan belajar guna menambah ilmu pengetahuan dan mencari kebenaran yang hakiki, berpikir kritis terhadap segala hal dan menjadikan kitab suci sebagai pedoman dalam melakukan setiap tindakannya.

### 5. Prinsip Masa Depan

Prinsip masa depan dapat dikatakan sebagai orientasi terhadap tujuan, baik untuk jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang, beserta dengan keyakinan akan mendapat balasan terhadap tindakan yang telah dilakukan sebelumnya.

### 6. Prinsip Keteraturan

Prinsip keteraturan dapat dikatakan sebagai suatu prinsip yang didasari oleh iman kepada “keteraturan Tuhan”. Hal tersebut artinya membuat seluruh kegiatan serba teratur dengan menyusun rencana maupun tujuan yang dibuat secara jelas. Melaksanakannya dengan disiplin karena kesadaran sendiri karena orang lain.

### 2.1.2.3. Indikator Modal Spiritual

Menurut Abdullah dan Sofian (2012), bahwa modal spiritual diukur dengan menggunakan :

1. Moral
2. Iman
3. Kejujuran
4. Etika
5. Keinginan dan motivasi
6. Komitmen
7. Harga diri
8. Semangat
9. Keikhlasan

### 2.1.3 Modal Intelektual

#### 2.1.3.1 Pengertian Modal Intelektual

Menurut Mayo (2015), Modal intelektual (IC) diakui sebagai aset tidak berwujud (*intangible asset*) tak ternilai yang dikelola dan dimanfaatkan untuk merangsang inovasi, kreativitas, daya saing, penciptaan nilai, dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Menurut Cheng et. al. (2014), gagasan IC yang memengaruhi kinerja perusahaan secara konsisten sejalan dengan teori pandangan berbasis sumber daya/*resources-based theory* (RBT) yang menganjurkan perusahaan untuk mengidentifikasi dan mengelola sumber daya yang mereka miliki (*tangible asset*

dan intangible asset) secara efektif untuk mencapai kinerja yang lebih besar. Peranan IC bagi perusahaan sangatlah penting terlebih untuk perusahaan jasa. Mereka tidak dapat bersaing dengan baik jika hanya berfokus pada modal moneter. Menurut Baroroh (2013) Modal intelektual adalah suatu aset tidak berwujud yang mempunyai kemampuan untuk memberikan nilai bagi perusahaan dan masyarakat yang meliputi hak paten, hak cipta dan waralaba, serta hak atas kekayaan intelektual.

Menurut Moehariono (2012:305), Modal intelektual merupakan aset tidak berwujud yang dimiliki oleh perusahaan dan dapat digunakan sebagai value added bagi suatu perusahaan untuk menghasilkan manfaat dan meningkatkan kesejahteraan perusahaan. Aset tidak berwujud yang termasuk dalam Modal intelektual adalah informasi, *intellectual property*, relasi pelanggan, loyalitas pelanggan dan database. Modal intelektual memiliki peran yang sangat penting dan strategis di setiap perusahaan.

### 2.1.3.2 Komponen Modal Intelektual

Menurut Farrukh dan Joyah (2018) modal intelektual terdiri dari tiga komponen, yaitu:

1. kemampuan untuk mengarahkan pikiran atau mengarahkan tindakan;
2. Kemampuan untuk mengubah arah tindakan bila tindakan itu telah dilakukan;
3. Kemampuan untuk mengeritik diri sendiri.

Komponen kecerdasan intelektual menurut Stenberg (2013) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan untuk belajar dari pengalaman;
2. Berfikir menggunakan proses-proses metakognitif;
3. Kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan sekitar.

### 2.1.3.3 Indikator Modal Intelektual

Menurut Zurnali (2016:25) Modal intelektual pada umumnya diklasifikasikan menjadi tiga indikator yaitu;

#### 1. *Human Capital*

Menurut Zurnali (2016:25), *Human Capital* merupakan modal pengetahuan individual yang tak berwujud dari para anggota yang dimiliki organisasi. Human capital ini didefinisikan sebagai kombinasi dari warisan genetik (genetic inheritance), pendidikan (education), pengalaman dan sikap (experience and attitude) terhadap kehidupan dan pekerjaan. Selain itu, human capital dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk menyalurkan potensi manusia menjadi produk dan jasa. Human capital merupakan komponen yang sangat penting dalam suatu organisasi. Investasi dalam pelatihan dan peningkatan sumber daya manusia merupakan investasi yang sangat penting. Oleh karena itu, human capital menjadi kunci kesuksesan perusahaan karena memiliki peran yang penting bagi daya saing perusahaan. Human capital meliputi pengetahuan, keterampilan, profesionalitas, pengalaman, keahlian, tingkat pendidikan dan kreativitas karyawan.

#### 2. *Structural Capital*

Menurut Zurnali (2016:26), *structural capital* merupakan kemampuan perusahaan dalam memenuhi proses rutinitas perusahaan dan strukturnya mendukung usaha karyawan untuk menghasilkan kinerja intelektual yang optimal

serta kinerja bisnis secara keseluruhan, seperti sistem operasional perusahaan, proses manufacturing, budaya organisasi, filosofi manajemen dan intelektual property yang dimiliki perusahaan. Dengan demikian, structural capital adalah sarana yang mendukung produktivitas karyawan untuk menciptakan kinerja yang efektif bagi perusahaan. Menurut Roos et al (2015:3), *structural capital* meliputi modal inovasi, database, sistem perangkat lunak, jaringan distribusi, struktur organisasi, budaya organisasi, strategi dan kebijakan.

### 3. *Customer Capital*

Menurut Zurnali (2016:26), *Customer capital* merupakan hubungan yang harmonis yang dimiliki oleh perusahaan dengan para mitranya, baik yang berasal dari para pemasok yang andal dan berkualitas, berasal dari pelanggan yang loyal dan merasa puas akan pelayanan perusahaan yang bersangkutan, berasal dari hubungan perusahaan dengan pemerintah maupun dengan masyarakat sekitar. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga hubungan baik dengan para mitranya seperti supplier besar, pelanggan yang loyal dan juga hubungan yang baik dengan pemerintah agar kualitasnya semakin meningkat dari segala aspek dan menciptakan trust bagi mitra perusahaan. Menurut Roos et., al. (2015:3), *Customer capital* meliputi saluran pemasaran, hubungan dan loyalitas dengan pelanggan, mitra dan pemasok, serta jaringan pemerintah dan industri.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Berikut penelitian terdahulu dalam penelitian ini:

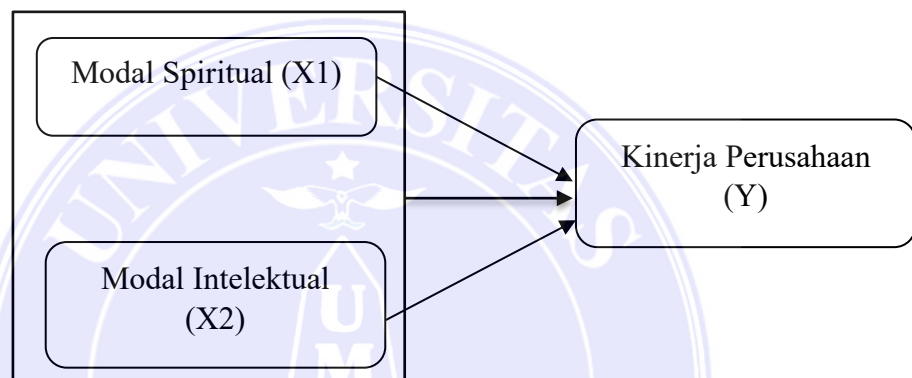
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sibasopait (2018)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja tenaga Kependidikan di Kantor Pusat Universitas Jember (Jurnal)	Modal intelektual mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Modal spiritual mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
2	Rosendhy dan Subekti (2018)	Modal Intelektual, Kinerja Perusahaan dan Reputasi Perusahaan pada Bank Umum di Indonesia (Jurnal)	Modal Intelektual berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan
3	Forte dan Matonti (2018)	<i>The impact of intellectual capital on firms financial performance and market value: Empirical evidence from Italian listed firms.</i> (Jurnal)	Modal Intelektual berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi.
4	Agustiana (2020)	Pengaruh Intellectual Capital terhadap Kinerja dan Nilai Perusahaan (Jurnal)	Modal Intelektual berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan.
5	Nasrullah dan Pohan (2020)	Intellectual Capital dan modal spiritual terhadap <i>Business Performance</i> pada Perusahaan manufaktur di Banten (Jurnal)	Modal intelektual berpengaruh positif signifikan dengan <i>Business Performance</i> . Modal spiritual berpengaruh positif signifikan dengan <i>Business Performance</i> .
6	Ratnasari, Supriadi, dan Nasrul (2020)	Kecerdasan Intelektual (modal intelektual), Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kecerdasan Linguistik (modal spiritual) terhadap Kinerja Karyawan (Jurnal)	Modal intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Modal spiritual berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. Kecerdasan linguistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
7	Sari (2020)	Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Bisnis Pada UKM di Kabupaten Sidoarjo (Studi Empiris pada UKM di Bidang Industri) (Jurnal)	Modal intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Bisnis.
8	Sari dan Surya (2020)	Pengaruh Intellectual Capital terhadap Kinerja Perusahaan	Modal Intelektual berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

### 2.3. Kerangka Konseptual

Menurut Nursalam (2017:49) kerangka konsep penelitian merupakan abstraksi dari suatu realitas sehingga dapat dikomunikasikan dan membentuk teori yang menjelaskan keterkaitan antara variabel yang diteliti. Kerangka konseptual dalam penelitian ini digambarkan seperti:



**Gambar 2.1.**  
**Kerangka Konseptual Penelitian**

### 2.4. Hipotesis

Menurut Setiadi (2013:104), Hipotesis adalah pendapat yang kebenarannya masih dangkal dan perlu diuji, patokan duga atau dalil sementara yang kebenarannya akan dibuktikan dalam penelitian. Maka Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 2.4.1 Pengaruh Modal Spiritual terhadap Kinerja Perusahaan

Zohar dan Marshall (2017:61) menyatakan bahwa seorang pemimpin membutuhkan motivasi yang tinggi untuk bertindak, yang meliputi perubahan spiritual. Dengan adanya kecerdasan spiritual yang baik dan dimiliki setiap orang, maka seorang pemimpin akan mampu menjalankan model kepemimpinan dengan



baik juga dalam meningkatkan kinerja perusahaan yang dipimpinnya. Balduck dalam Suryani (2018), efektifitas organisasi didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Ini memperlihatkan keadaan atau kemampuan suatu kerja yang dilaksanakan oleh karyawan untuk memberikan manfaat yang diharapkan organisasi.

Dalam penelitian Sibasopait (2018), Modal spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H<sub>1</sub>: Modal spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan pada PT PLN (Persero) ULP Medan Helvetia

#### 2.4.2 Pengaruh Modal Intelektual terhadap Kinerja Perusahaan

Menurut Suganda (2018), teori signal merupakan suatu tindakan manajemen sebagai pengelola perusahaan dalam memberikan informasi kepada investor yang akan dapat mengubah keputusan investor. Modal intelektual yang dimiliki manajemen perusahaan mendorong memberikan laporan kepada pihak eksternal dalam mengurangi asimetri informasi, dan informasi yang diberikan bisa dengan sinyal positif dan sinyal negatif. Munculnya masalah asimetri informasi dapat membuat para pengambil keputusan memberikan penilaian yang lebih rendah pada perusahaan. Informasi yang negatif menjadikan kinerja perusahaan menurun.

Abdullah dan Usman (2016), modal intelektual mengacu pada modal manusia, sumber daya manusia, pengetahuan dan asset tidak terwujud (misalnya kekayaan intelektual) yang tertanam dalam organisasi. Ali, et al (2022), perusahaan dapat menghasilkan *customer capital* dengan memanfaatkan layanan yang lebih

baik (proses eksploitasi) dan atau membangun komunitas praktik eskternal baru (proses eksplorasi). Selain itu, Rochmadhona, et al (2018), menekankan bahwa kemampuan untuk berinovasi dan meningkatkan layanan pelanggan sangat penting untuk kesuksesan perusahaan.

Dalam penelitian Sari (2020), menunjukkan bahwa Modal intelektual mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H<sub>2</sub>: Modal Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan pada PT PLN (Persero) ULP Medan Helvetia

### **2.4.3 Pengaruh Modal Spiritual dan Modal Intelektual terhadap Kinerja Perusahaan**

Berdasarkan kedua teori di atas, maka didapatkan bahwa modal spiritual dan modal intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Zohar dan Marshall (2017:61) menyatakan bahwa seorang pemimpin membutuhkan motivasi yang tinggi untuk bertindak, yang meliputi perubahan spiritual. Dengan adanya kecerdasan spiritual yang baik dan dimiliki setiap orang, maka seorang pemimpin akan mampu menjalankan model kepemimpinan dengan baik juga dalam meningkatkan kinerja perusahaan yang dipimpinnya. Menurut Suganda (2018), teori signal merupakan suatu tindakan manajemen sebagai pengelola perusahaan dalam memberikan informasi kepada investor yang akan dapat mengubah keputusan investor. Modal intelektual yang dimiliki manajemen perusahaan terdorong memberikan laporan keuangan kepada pihak eksternal dalam mengurangi asimetri informasi, dan informasi yang diberikan bisa dengan sinyal

positif dan sinyal negatif. Munculnya masalah asimetri informasi dapat membuat para pengambil keputusan memberikan penilaian yang lebih rendah pada perusahaan. Informasi yang negatif mampu menjadikan kinerja perusahaan menurun.

H<sub>3</sub>: Modal spiritual dan modal intelektual secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan pada PT PLN (Persero) ULP Medan Helvetia



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini ialah jenis asosiatif. Di mana pengertian penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2018:7) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, penelitian asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh modal spiritual *dan* modal intelektual Terhadap Kinerja Perusahaan pada PT PLN Medan Helvetia.

##### 3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT PLN (Persero) ULP Medan Helvetia Jl. Kemuning Raya, Helvetia, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara 20124. Telepon (061) 8453039.

##### 3.1.3. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Mei 2021 sampai dengan Maret 2023, dengan rencana waktu penelitian sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Rencana Waktu Penelitian**

No	Kegiatan Penelitian	2021		2022			2023			
		Mei - Juli	Agust - Des	Jan-Mar	Apr	Mei - Des	Jan - Juli	Agust	Sept	Okt
1	Penyusunan proposal									
2	Proses Seminar Proposal									
3	Seminar proposal									

No	Kegiatan Penelitian	2021		2022			2023			
		Mei - Juli	Agust - Des	Jan-Mar	Apr	Mei - Des	Jan - Juli	Agust	Sept	Okt
4	Revisi Seminar Proposal									
5	Pengumpulan data									
6	Analisis data									
7	Seminar Hasil									
8	Pengajuan Meja hijau									
9	Meja Hijau									

**Sumber: Data di olah Peneliti (2023)**

### 3.2. Populasi dan Sampel

#### 3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:130) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini ialah seluruh Karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Medan Helvetia yaitu sebanyak 56 orang.

#### 3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018:131) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini *Non-Probability Sampling*. Menurut Sugiyono (2018:136) nonprobability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel dalam Non-Probability Sampling yang digunakan dalam penelitian ini ialah jenis Purposive

Sampling. Menurut Sugiyono (2018:85) sampling purposive adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini atas dasar kriteria sebagai berikut:

1. Sampel merupakan karyawan yang berstatus aktif di PT PLN (Persero) ULP Medan Helvetia
2. Karyawan telah bekerja minimal satu tahun.

Berikut tabel pengurangan populasi menjadi sampel:

**Tabel 3.2**  
**Kriteria Sampel**

No	Kriteria	Jumlah
	Jumlah Karyawan	56
	Karyawan Kontrak	-12
1	Sampel Merupakan Karyawan Yang Berstatus Aktif Di PT PLN (Persero) ULP Medan Helvetia	44
	Karyawan Bekerja 4-10 Bulan	-7
2	Karyawan Telah Bekerja Minimal Satu Tahun	37

*Sumber: data diolah peneliti*

Berdasarkan kriteria yang sudah disebutkan di atas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 37 orang karyawan pada kantor PT PLN (Persero) ULP Medan Helvetia.

### **3.3. Definisi Operasional Variabel**

Menurut Sugiyono (2018:39) definisi operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dua variabel

independent yaitu variabel modal spiritual dan modal intelektual serta variabel dependen kinerja perusahaan. Berikut tabel

**Tabel 3.3**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja Perusahaan (Y)	Kapabilitas perusahaan dalam memanfaatkan dan mengelola sumber daya yang dimiliki untuk menjalankan kegiatan operasional bisnisnya.	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian <i>Sumber: Tjiptono dan Chandra (2015)</i>	Interval
2	Modal Spiritual (X1)	Nilai, makna, tujuan hidup dan perilaku manusia yang bersifat terpuji dan teladan yang tidak bergantung pada agama apapun yang dianut seseorang.	1. Moral 2. Iman 3. Kejujuran 4. Etika 5. Keinginan dan motivasi 6. Komitmen 7. Harga diri 8. Semangat 9. Keikhlasan <i>Sumber: Abdullah dan Sopian (2012)</i>	Interval
3	Modal Intelektual (X2)	Pengetahuan, kreatifitas, pengalaman, dan sikap karyawan didalam pekerjaan serta hubungan perusahaan dengan pihak di luar perusahaan seperti pemerintah, dan pelanggan.	1. <i>Human Capital</i> 2. <i>Structural Capital</i> 3. <i>Customer Capital</i> <i>Sumber: Zurnali (2016)</i>	Interval

*Sumber: Data di olah Peneliti (2021)*

### 3.4. Jenis dan Sumber Data

#### 3.4.1 Jenis Data

Jenis Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jenis data kuantitatif. menurut Sugiyono (2018:15), jenis data kuantitatif adalah jenis data yang berdasar filsafat positivisme bertujuan menggambarkan dan menguji hipotesis yang dibuat peneliti. Penelitian kuantitatif memuat banyak angka-angka mulai dari pengumpulan, pengolahan, serta hasil yang didominasi angka.

### 3.4.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan sumber primer. Menurut Sugiyono (2018), Data primer adalah sumber data yang didapatkan langsung kepada pengumpul data. Data diperoleh dari angket yang dibagikan kepada responden, kemudian responden akan menjawab pertanyaan sistematis. Pilihan jawaban juga telah tersedia, responden memilah jawaban yang sesuai dan dianggap benar setiap individu.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah dengan cara menyebarkan kuesioner. Menurut Sugiyono (2018:142) mengatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

### 3.6. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini, teknis analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS 26.0 for Windows.

#### 3.6.1 Uji Kualitas Data

Uji Kualitas data terbagi dua, uji validitas dan uji reabilitas:

##### 1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:51), Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.



Menurut Ghozali (2018:51), Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel. Di dalam menentukan layak dan tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel, maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak.

Dalam mencari reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan teknis *cronbach alpha* dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2018:46), yaitu jika koefisien *cronbach alpha*  $> 0,70$  maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien *cronbach alpha*  $< 0,70$  maka pertanyaan dinyatakan tidak andal.

### 3.6.2 Uji Statistik Deskriptif

Ghozali (2018: 19) menyatakan bahwa statistik deskriptif memberikan gambaran suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, kurtosis dan skewness.

### 3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, maka diperlukan pengujian asumsi klasik yang meliputi pengujian normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastitas.

#### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen maupun dependen mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah regresi yang distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas data menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan membandingkan *asymptotic significance*  $\alpha = 5\%$ . Dasar penarikan kesimpulan adalah data dikatakan distribusi normal apabila *asymptotic significance*  $>0,05$ .

#### 2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:107) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas dapat digunakan nilai tolerance atau variance inflation factor

(VIF). Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai  $tolerance \leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ . Jika nilai  $tolerance > 0,10$  atau nilai  $VIF < 10$  maka hal tersebut menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.

- a. Nilai  $Tolerance \leq 0,10$  dan  $VIF \geq 10$ , maka terdapat gejala multikolinieritas
- b. Nilai  $Tolerance \geq 0,10$  dan  $VIF \leq 10$ , maka tidak terdapat gejala multikolinieritas

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat atau dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di-studentized.

Dengan dasar analisis sebagai berikut:

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-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.6.4 Uji Hipotesis

Menurut Ghozali (2018:179) Model pengujian yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah model regresi sederhana dengan bantuan program SPSS versi 26.0. Pengujian ini dianggap sesuai dengan rumusan masalah ini karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran adanya pengaruh variabel independen dan variabel dependen digunakan analisis regresi dimana variabel independen yaitu modal spiritual (X1), modal intelektual (X2), dan variabel dependen (Y) adalah kinerja perusahaan. Model regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

$\alpha$	=	konstanta
$\beta$	=	koefisien regresi
Y	=	Kinerja Perusahaan
X1	=	Modal Spiritual

$X_2 = \text{Modal Intelektual}$

$e = \text{Error}$

### 1. Uji Partial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:179) uji parsial (t test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

Dengan tingkat signifikansi 5% maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

Menurut Ghozali (2018:179) Jika nilai t hitung positif:

- a. Bila nilai signifikan  $< 0,05$  dan t hitung  $> t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Bila nilai signifikansi  $> 0,05$  dan t hitung  $< t$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen

Menurut Gio dan Rosmaini (2016:3), jika nilai t hitung negatif:

- a. Bila nilai signifikan  $< 0,05$  dan -t hitung  $< -t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Bila nilai signifikansi  $> 0,05$  dan -t hitung  $> -t$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen

Menurut Ghozali (2018:179) cara melakukan uji t adalah sebagai berikut:

*Quick look*, apabila jumlah *degree of freedom* (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat

kepercayaan sebesar 5%, maka  $H_0$  yang menyatakan  $b_i = 0$  dapat ditolak bila nilai  $t$  lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

## 2. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018:179) uji pengaruh bersama-sama (joint) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau joint mempengaruhi variabel dependen. Uji statistik F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan sebesar 0,05. Jika di dalam penelitian terdapat tingkat signifikansi kurang dari 0,05 atau F hitung dinyatakan lebih besar daripada F tabel maka semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Bila nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , dan  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , maka semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Bila nilai probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , dan  $f_{hitung} < f_{tabel}$ , maka semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

## 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2018:179) Uji koefisien determinasi (Uji  $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Menurut Ghozali (2018:179) koefisien determinasi digunakan untuk menguji goodness-fit dari model regresi. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai  $R^2$  yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen

dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang sangat terbatas. Namun jika nilainya mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

1. Modal spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan pada PT PLN (Persero) ULP Medan Helvetia. Hal ini dapat dijelaskan bahwa jika modal spiritual tinggi, maka kinerja perusahaan semakin meningkat.
2. Modal intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan pada PT PLN (Persero) ULP Medan Helvetia. Hal ini dapat dijelaskan bahwa jika modal intelektual tinggi, maka kinerja perusahaan akan meningkat.
3. Modal spiritual dan modal intelektual secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan pada PT PLN (Persero) ULP Medan Helvetia. Hal ini dapat dijelaskan bahwa jika modal spiritual dan modal intelektual pada karyawan besar, maka bisa meningkatkan kinerja perusahaan.

#### 5.2. Saran

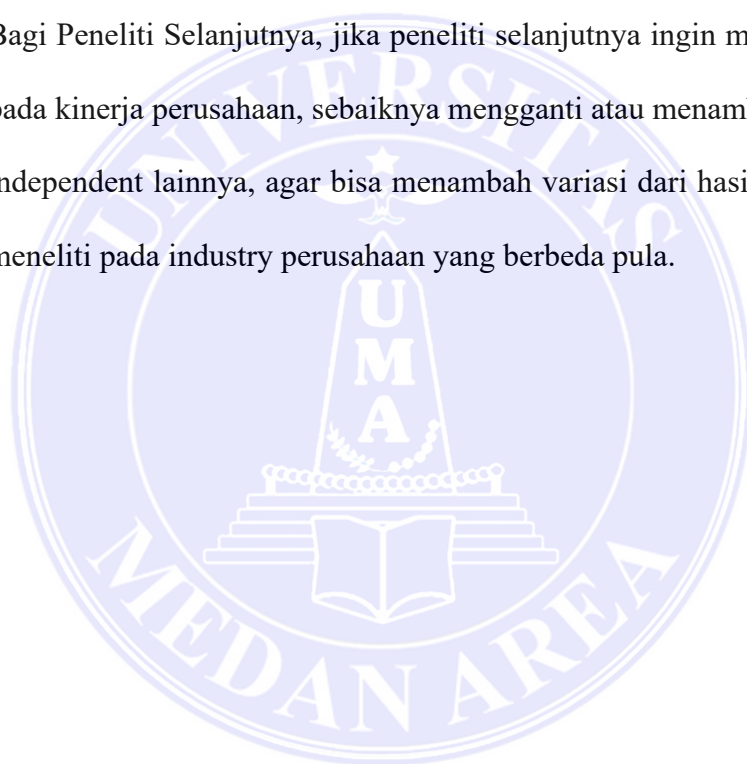
Saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan, agar membina hubungan dengan baik bagi sesama karyawan maupun orang lain dengan cara pandai memanfaatkan nilai spiritual pada diri agar mempermudah koordinasi kerja dan membangun



hubungan harmonis antar atasan dan bawahan pimpinan organisasi untuk memberi koordinasi kerja sehingga mampu meningkatkan kinerja perusahaan.

2. Bagi Manajer, pada perusahaan perlu dikembangkan modal intelektualnya sebagai alat dalam meningkatkan kinerja perusahaannya agar bisa terus berkompetisi di pasar global.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya, jika peneliti selanjutnya ingin melihat pengaruh pada kinerja perusahaan, sebaiknya mengganti atau menambahkan variabel independent lainnya, agar bisa menambah variasi dari hasil penelitian dan meneliti pada industry perusahaan yang berbeda pula.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdulaali, A. R. (2018). The Impact of Intellectual Capital on Business Organization. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 22(6), 1–8.
- Abdullah, D. F., & Sofian, S. (2012). The Relationship between intellectual capital and Corporate Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 40, 37–41.
- Abdullah, N. N. & Usman, M. (2019), Effects of Intellectual Capital on the Performance of Malaysian Food and Beverage Small and Medium-Sized Enterprises. *International Journal of Civil Engineering and Technology*. 10(02): 135-143.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Agustian, A. (2012). *ESQ- Emotional Spiritual Quotient*. Jakarta: Arga Wijaya Perkasa.
- Ali, S. et al. (2022). Intellectual Capital and Financial Performance: A Comparative Study. *Frontiers in Psychology Journal*.
- Baroroh, N. (2013). Analisis Pengaruh Modal Intelektual terhadap Kinerja keuangan Perusahaan Manufaktur di Indonesia. *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 5(2), 173–182.
- Cheng et.al (2014). Higher ERC or Higher Future ERC from Income Smoothness, The Role of Information Environment. *Journal*. School of Accounting and Finance, Department of Accounting : Hong Kong Polytechnic University
- Evgency, I. (2013). The impact of financial leverage on firm performance: Evidence from Rusia. *Journal of Corporate Finance Research*, 9(2), 24–36.
- Fahmi, I. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. CV Alfabeta.
- Farrukh dan Joiya. 2018. Impact of Intellectual Capital on Firm Performance. *International Journal of Management and Economics Invention*. 4(10): 1943-1952. ISSN: 2395-7220.
- Fisher, C. et al. (2017). *Human Resource Management*. Boston: Houghton Mifflin.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Halim, Y. & Wijaya, H. (2020). Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Manajemen Risiko Perusahaan Sebagai Moderasi. *Jurnal Politeknik Caltex Riau*. 13(2). 78-87.
- Jenkins, R. (2016). *Membaca Pikiran Pierre Bourdieu*. Yogyakarta: Kreasi Wacana.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Khavari, K. (2016). *The Art of Happiness (Mencapai Kebahagiaan dalam Setiap Keadaan)*. Jakarta: Mizan Pustaka.
- Lestari, S. D., Paramu, H., & Sukarno, H. (2016). Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan Syariah Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 20 (3), 346-366.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mawarsih, N. (2016). Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Farmasi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2010-2014). *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 11 (2), 76-92.
- Mayo, A. (2015). *The Role of Employee Development in The Growth of Intellectual Capital : Personal Review*,. <http://www.emerald-library.com> diakses pada tanggal 5 januari 2012
- Moehariono, M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi, M. (2015). *Balance Scorecard: alat Manajemen Kontemporer Untuk Pelipatganda Kinerja Keuangan Perusahaan*. Salemba Empat. Jakarta.
- Munthe, A. (2016). *Akuntansi Spiritual*. <https://www.scribd.com/doc/313546528/Akuntansi-Spiritual>.
- Nasrullah, A., & Pohan, E. S. (2020). Intellectual Capital dan Spiritual Capital terhadap Business Performance pada Perusahaan Manufaktur di Banten. *Jurnal Riset Akuntansi Tirtayasa*, 5(1), 14–31.
- Nursalam, N. (2017). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis* (P. P. Lestari (ed.); 4th ed.). Salemba Medika.
- Prijanto, B. (2017). Menginvestigasi Peran Mediasi Variabel Inovasi Pada Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Organisasi. *Forum Keuangan Dan Bisnis Indonesia (FKBI)*, 6, 55–62.

- Ratnasari, S. L., Supardi, S., & Nasrul, H. W. (2020). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kecerdasan Linguistik terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Business Administration*, 4(2), 98–107.
- Rochmadhona, B. N. et al. (2018). The competitive advantage between intellectual capital and financial performance of banking sector in ASEAN. *Jurnal keuangan dan Perbankan*. 22 (2), 321-334.
- Rossendhy, F. & Subekti, I. (2018). Modal Intelektual, Kinerja Perusahaan dan Reputasi Perusahaan pada Bank Umum di Indonesia. *Jim Feb Brawijaya*. 5(1).
- Sari, N. P. (2020). Pengaruh Modal Intelektual terhadap Kinerja Bisnis Pada UKM di Kabupaten Sidoarjo (Studi Empiris pada UKM di Bidang Industri). *AKUNESA: Jurnal Akuntansi Unesa*, 8(3), 1–8.
- Setiadi, S. (2013). *Konsep Dan Praktik Penulisan Riset Keperawatan*. Graha Ilmu.
- Sibasopait, A. B. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan di Kantor Pusat Universitas Jember. *Bisma Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 12(2), 212–222.
- Simanjorang, D., & Sipayung, F. (2012). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap sikap etis Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sumatra Utara. *Jurnal Ekonom*, 15(2), 75–89.
- Sternberg, R. J. (2013). *Psikologi Kognitif Edisi Keempat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. CV Alfabeta.
- Suriyani, N. K. (2018). *Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish
- Sutanto, N., & Siswantaya, I. G. (2014). Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal MODUS*, 26(1), 1–17.
- Ulum, I. (2017). *Intellectual Capital: Model Pengukuran, Framework Pengungkapan & Kinerja Organisasi*. Malang: UMM Press.
- Wijayani, D. R. (2017). Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Publik Di Indonesia (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Di Bei 2012- 2014). *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Airlangga*, 2(1).

Zohar, D. & Marshal, I. (2017). *Kecerdasan Spiritual (SQ) Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual Dalam Berpikir Integralistik dan Holistik Untuk Memaknai Kehidupan*. Bandung: Mizan.

Zurnali, C. (2016). *Modal Intelektual*. Penerbit UNPAD: Bandung

Zutter, C. J., & Smart, S. B. (2019). *Principle of Managerial Finance*. Pearson Addison Wesley Publishing Company.





## Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Yth, Bapak/Ibu

Sehubungan dengan penelitian yang dilakukan dengan judul “Pengaruh Modal Spiritual Dan Modal Intelektual Terhadap Kinerja Perusahaan Pada PT PLN (Persero) ULP Medan Helvetia” guna meraih gelar Sarjana saya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, Medan. Saya berharap agar Bapak/Ibu bersedia meluangkan waktu untuk memberikan jawaban atas pernyataan-pernyataan yang tersedia. Bapak/Ibu diminta untuk membaca petunjuk yang ada pada lembar kuesioner dalam menjawab pernyataan-pernyataan yang diajukan.

### I. Identitas Responden

Berilah tanda *checklist* (✓) pada tempat jawaban yang tersedia, sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.

1. Jenis kelamin : 1 (  ) Laki-laki      2 (  ) Perempuan
2. Usia : 1 (  ) 22-35 Tahun      2 (  ) 36-45 Tahun  
3 (  ) 46-55 Tahun      4 (  ) Lainnya,.....
3. Pendidikan Terakhir : 1 (  ) D3                      2 (  ) S1  
3 (  ) S2                                      4 (  ) Lainnya,.....
4. Masa Kerja : 1 (  ) 1-12 Bulan      2 (  ) 1-3 Tahun  
3 (  ) 3-7 Tahun      4 (  ) Lainnya,.....

### II. Petunjuk Pengisian

Bapak/Ibu dimohon untuk memberikan tanggapan atas pernyataan berikut ini berdasarkan pengalaman, pengamatan, dan pengetahuan Bapak/Ibu selama bekerja di PT PLN (Persero) ULP Medan Helvetia, yaitu dengan memberikan pilihan jawaban pada setiap alternatif yang diberikan. Adapun sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), Netral (N), setuju (S), dan sangat setuju (SS).

Atas kerjasama dan ketersediaan Bapak/Ibu sekalian saya ucapkan terima kasih sebesar-besarnya.

Dengan Hormat

Meutia Marina Simanjuntak  
178330158

<b>KUESIONER VARIABEL DEPENDEN (Y) - KINERJA PERUSAHAAN</b>						
<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>				
		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>Kuantitas</b>						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan PT PLN (Persero) ULP Medan Helvetia					
2	Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan PT PLN (Persero) ULP Medan Helvetia					
<b>Kualitas</b>						
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar yang diberikan PT PLN (Persero) ULP Medan Helvetia					
4	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi					
<b>Ketepatan Waktu</b>						
5	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan selalu tepat waktu					
6	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh PT PLN (Persero) ULP Medan Helvetia					
<b>Efektivitas</b>						
7	Saya bisa memberi nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan dan PT PLN (Persero) ULP Medan Helvetia					
8	Saya bisa menambah prestasi dalam pekerjaan saya					
<b>Kemandirian</b>						
9	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan saya tanpa bantuan dari orang lain					
10	Saya bisa memahami setiap pekerjaan yang saya kerjakan					



<b>KUESIONER VARIABEL INDEPENDEN (X1) – MODAL SPIRITUAL</b>						
<b>No.</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>				
		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>Moral</b>						
1	Saya melakukan segala sesuatu sesuai dengan ketentuan yang sebenarnya tidak mengurangi dan melebih-lebihkan					
<b>Iman</b>						
2	Saya bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku					
<b>Kejujuran</b>						
3	Saya tidak suka melakukan hal-hal yang dapat merugikan orang lain					
<b>Etika</b>						
4	Saya menerima pendapat orang lain tentang diri saya					
<b>Keinginan dan Motivasi</b>						
5	Saya memiliki motivasi ibadah dalam bekerja seperti sholat, doa, dan puasa					
6	Saya mengetahui apa yang harus dilakukan untuk memenuhi apa yang saya inginkan					
<b>Komitmen</b>						
7	Saya terus belajar segala sesuatu agar kemampuan saya terus meningkat					
<b>Harga Diri</b>						
8	Saya yakin saya dapat membuat produk baru yang diperlukan agar perusahaan lebih maju					
<b>Semangat</b>						
9	Saya tidak mudah menyerah ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan					
<b>Keikhlasan</b>						
10	Ketika ada masalah saya sabar dan ikhlas dalam menghadapinya					

<b>KUESIONER VARIABEL INDEPENDEN (X2) – MODAL INTELEKTUAL</b>						
<b>No.</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>				
		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b><i>Human Capital</i></b>						
1	Saya memiliki pengetahuan dan pengalaman tentang pekerjaan/ tugas dan melakukannya sesuai standar yang telah ditetapkan.					
2	Saya memiliki kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan dengan menerapkan metode kerja yang efektif dan efisien.					
3	Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan/tugas dalam jumlah yang besar atau banyak					
<b><i>Structural Capital</i></b>						
4	Adanya struktur organisasi yang membagi, mengelompokkan, dan mengkoordinasikan tugas atau pekerjaan.					
5	Menerapkan startegi bisnis untuk bersaing dan meningkatkan kinerja.					
6	Memiliki aplikasi keuangan yang mendukung pengelolaan atau manajemen keuangan dengan baik.					
<b><i>Customer Capital</i></b>						
7	Saya memahami target pasar dan mengetahui karakteristik pelanggan dari Perusahaan tempat saya bekerja.					
8	Saya selalu memperhatikan kepuasan pelanggan.					
9	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki pelanggan yang setia sehingga saya sering melakukan komunikasi dengan pelanggan.					
10	Saran dan kritik dari pelanggan berperan terhadap produktivitas usaha saya.					

**Lampiran 2 : Data Variabel Penelitian**

Responden	KUESIONER VARIABEL INDEPENDEN (X1) - MODAL SPIRITUAL										SKOR
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	31
3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	24
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	2	2	3	3	3	3	2	4	2	29
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	3	3	3	3	5	5	5	5	4	3	39
8	2	2	2	4	5	5	5	5	4	3	37
9	4	4	4	3	5	5	5	5	3	4	42
10	3	3	3	5	4	4	4	5	4	5	40
11	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	14
12	5	5	5	4	5	3	3	2	5	5	42
13	3	2	2	4	5	4	5	5	4	4	38
14	3	3	3	4	5	3	5	4	3	3	36
15	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	46
16	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	41
17	4	4	5	2	2	2	1	1	1	5	27
18	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	45
19	4	3	3	5	5	5	5	4	3	5	42
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	22
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38
23	5	5	5	3	4	3	3	4	3	4	39
24	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	41
25	3	3	3	5	5	5	3	5	3	4	39
26	4	5	4	5	5	5	5	5	3	3	44
27	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	34
28	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	45
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	47
31	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	46
32	5	5	5	2	5	2	5	5	5	4	43
33	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	44
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	5	3	4	4	3	3	3	4	5	4	38
36	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
37	2	3	4	3	5	3	4	4	5	5	38

Responden No.	KUESIONER VARIABEL INDEPENDEN (X2) - MODAL INTELEKTUAL										SKOR
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	4	3	3	5	5	4	5	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
7	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	46
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
12	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	44
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	46
18	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	36
21	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	46
22	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47
27	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47
28	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
29	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	30
30	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
31	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	46
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	2	2	4	3	4	2	2	4	2	2	27
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	4	2	5	3	5	3	1	5	2	1	29
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	37

Responden	KUESIONER VARIABEL DEPENDEN (Y) - KINERJA PERUSAHAAN										SKOR
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
2	2	4	2	4	2	2	2	2	1	2	23
3	3	2	2	3	2	2	3	1	2	3	23
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
5	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	29
6	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	46
7	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	37
8	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	35
9	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	36
10	3	3	4	4	4	3	4	4	3	5	37
11	2	2	2	2	2	2	2	1	1	4	20
12	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	46
13	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	39
14	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
16	4	4	4	4	5	5	3	3	5	4	41
17	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	35
18	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	40
19	5	3	4	4	3	3	3	3	5	3	36
20	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	44
21	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	26
22	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	39
23	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	40
24	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	38
25	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	42
26	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	47
27	4	3	4	5	4	4	4	4	5	3	40
28	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	45
29	4	3	3	4	5	4	4	5	5	5	42
30	4	3	4	3	5	4	4	5	5	5	42
31	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	47
32	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	44
33	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	45
34	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	45
35	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
37	4	4	5	4	3	5	4	4	4	3	40

<b>N o</b>	<b>X1 – Modal Spiritual</b>	<b>X2 – Modal Intelektual</b>	<b>Y – Kinerja Perusahaan</b>
1	47	50	49
2	31	49	23
3	24	50	23
4	50	46	49
5	29	50	29
6	50	49	46
7	39	46	37
8	37	50	35
9	42	50	36
10	40	49	37
11	14	49	20
12	42	44	46
13	38	50	39
14	36	50	37
15	46	50	49
16	41	50	41
17	27	46	35
18	45	48	40
19	42	50	36
20	49	36	44
21	22	46	26
22	38	49	39
23	39	50	40
24	41	50	38
25	39	50	42
26	44	47	47
27	34	47	40
28	45	49	45
29	40	30	42
30	47	49	42
31	46	46	47
32	43	50	44
33	44	27	45
34	50	50	45
35	38	29	48
36	48	50	49
37	38	37	40

### Lampiran 3: Output SPSS

#### Hasil Uji Validitas - Variabel X1

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.667**	.770**	.283	.116	.199	.206	.151	.373*	.284	.546**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.090	.495	.238	.221	.371	.023	.089	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
P2	Pearson Correlation	.667**	1	.843**	.290	.284	.265	.282	.274	.293	.349*	.623**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.081	.088	.113	.091	.100	.079	.034	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
P3	Pearson Correlation	.770**	.843**	1	.289	.273	.237	.258	.269	.385*	.530**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.082	.102	.158	.123	.108	.019	.001	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
P4	Pearson Correlation	.283	.290	.289	1	.643**	.816**	.652**	.626**	.575**	.446**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.090	.081	.082		.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
P5	Pearson Correlation	.116	.284	.273	.643**	1	.745**	.821**	.725**	.628**	.393*	.795**
	Sig. (2-tailed)	.495	.088	.102	.000		.000	.000	.000	.000	.016	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
P6	Pearson Correlation	.199	.265	.237	.816**	.745**	1	.769**	.757**	.519**	.354*	.797**
	Sig. (2-tailed)	.238	.113	.158	.000	.000		.000	.000	.001	.032	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
P7	Pearson Correlation	.206	.282	.258	.652**	.821**	.769**	1	.845**	.670**	.307	.823**
	Sig. (2-tailed)	.221	.091	.123	.000	.000	.000		.000	.000	.064	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
P8	Pearson Correlation	.151	.274	.269	.626**	.725**	.757**	.845**	1	.608**	.316	.791**
	Sig. (2-tailed)	.371	.100	.108	.000	.000	.000	.000		.000	.057	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
P9	Pearson Correlation	.373*	.293	.385*	.575**	.628**	.519**	.670**	.608**	1	.431**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.023	.079	.019	.000	.000	.001	.000	.000		.008	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
P10	Pearson Correlation	.284	.349*	.530**	.446**	.393*	.354*	.307	.316	.431**	1	.596**
	Sig. (2-tailed)	.089	.034	.001	.006	.016	.032	.064	.057	.008		.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
TOTAL	Pearson Correlation	.546**	.623**	.658**	.784**	.795**	.797**	.823**	.791**	.769**	.596**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

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

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

## Variabel X2

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.790**	.416*	.601**	.350*	.659**	.674**	.416*	.750**	.674**	.789**
	Sig. (2-tailed)		.000	.010	.000	.034	.000	.000	.010	.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
P2	Pearson Correlation	.790**	1	.402*	.718**	.335*	.675**	.829**	.402*	.866**	.829**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000		.014	.000	.043	.000	.000	.014	.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
P3	Pearson Correlation	.416*	.402*	1	.649**	.965**	.363*	.347*	1.000**	.415*	.347*	.631**
	Sig. (2-tailed)	.010	.014		.000	.000	.027	.035	.000	.011	.035	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
P4	Pearson Correlation	.601**	.718**	.649**	1	.693**	.669**	.724**	.649**	.759**	.724**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
P5	Pearson Correlation	.350*	.335*	.965**	.693**	1	.307	.293	.965**	.352*	.293	.572**
	Sig. (2-tailed)	.034	.043	.000	.000		.065	.078	.000	.033	.078	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
P6	Pearson Correlation	.659**	.675**	.363*	.669**	.307	1	.851**	.363*	.849**	.851**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.027	.000	.065		.000	.027	.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
P7	Pearson Correlation	.674**	.829**	.347*	.724**	.293	.851**	1	.347*	.916**	1.000**	.922**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.035	.000	.078	.000		.035	.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
P8	Pearson Correlation	.416*	.402*	1.000**	.649**	.965**	.363*	.347*	1	.415*	.347*	.631**
	Sig. (2-tailed)	.010	.014	.000	.000	.000	.027	.035		.011	.035	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
P9	Pearson Correlation	.750**	.866**	.415*	.759**	.352*	.849**	.916**	.415*	1	.916**	.936**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.011	.000	.033	.000	.000	.011		.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
P10	Pearson Correlation	.674**	.829**	.347*	.724**	.293	.851**	1.000**	.347*	.916**	1	.922**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.035	.000	.078	.000	.000	.035	.000		.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
TOTAL	Pearson Correlation	.789**	.886**	.631**	.859**	.572**	.846**	.922**	.631**	.936**	.922**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

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

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



**Variabel Y**

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.647**	.701**	.606**	.534**	.685**	.627**	.631**	.734**	.347*	.828**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.035	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
P2	Pearson Correlation	.647**	1	.704**	.667**	.647**	.636**	.550**	.585**	.543**	.232	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.166	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
P3	Pearson Correlation	.701**	.704**	1	.707**	.630**	.710**	.677**	.675**	.709**	.320	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.053	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
P4	Pearson Correlation	.606**	.667**	.707**	1	.561**	.556**	.601**	.529**	.573**	.128	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.451	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
P5	Pearson Correlation	.534**	.647**	.630**	.561**	1	.631**	.657**	.656**	.687**	.468**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.004	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
P6	Pearson Correlation	.685**	.636**	.710**	.556**	.631**	1	.645**	.709**	.711**	.302	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.070	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
P7	Pearson Correlation	.627**	.550**	.677**	.601**	.657**	.645**	1	.676**	.576**	.349*	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.034	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
P8	Pearson Correlation	.631**	.585**	.675**	.529**	.656**	.709**	.676**	1	.787**	.508**	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.001	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
P9	Pearson Correlation	.734**	.543**	.709**	.573**	.687**	.711**	.576**	.787**	1	.368*	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.025	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
P10	Pearson Correlation	.347*	.232	.320	.128	.468**	.302	.349*	.508**	.368*	1	.499**
	Sig. (2-tailed)	.035	.166	.053	.451	.004	.070	.034	.001	.025		.002
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
TOTAL	Pearson Correlation	.828**	.782**	.861**	.742**	.818**	.841**	.801**	.863**	.858**	.499**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

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

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

## Hasil Uji Reliabilitas

### Variabel X1

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	10

### Variabel X2

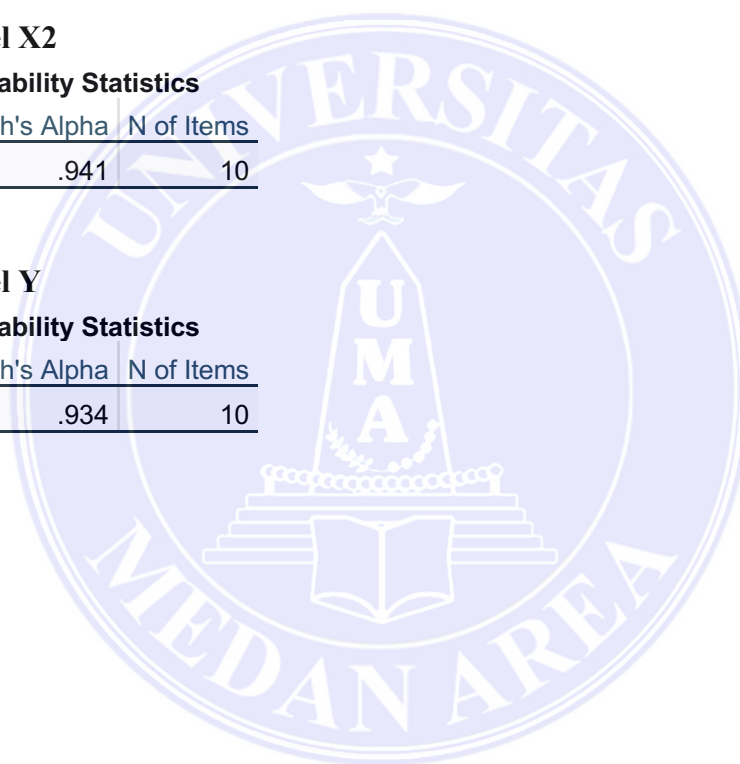
#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	10

### Variabel Y

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	10



## Uji Asumsi klasik

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		37	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.48853399	
Most Extreme Differences	Absolute	.115	
	Positive	.093	
	Negative	-.115	
Test Statistic		.115	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.235	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.224
		Upper Bound	.246

a. Test distribution is Normal.

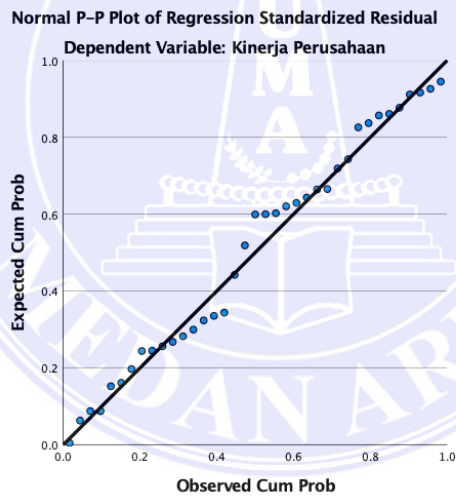
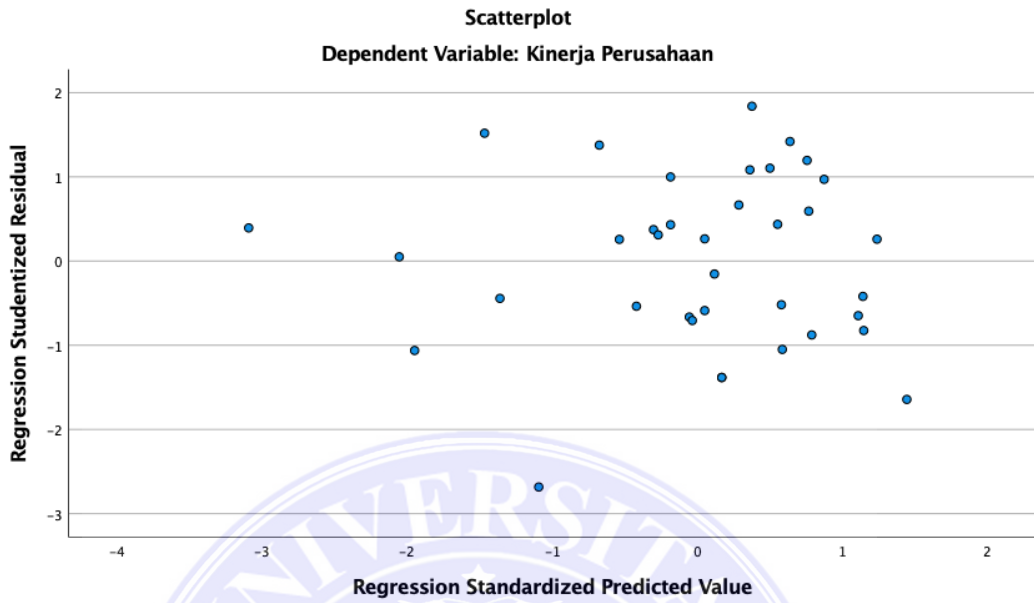
b. Calculated from data.

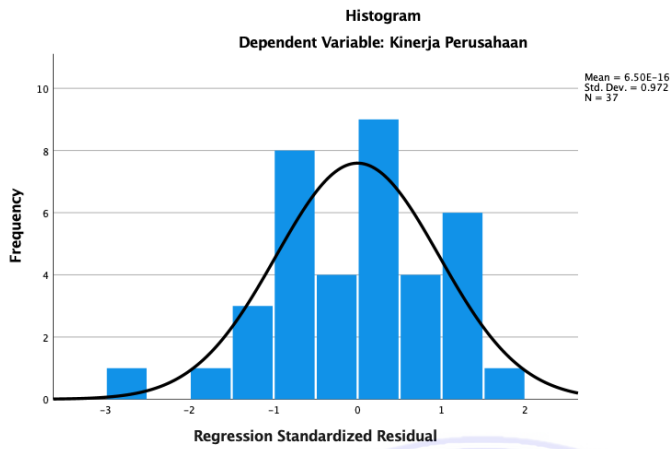
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 1000 Monte Carlo samples with starting seed 200000.

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Modal Spiritual	.994	1.006
	Modal Intelektual	.994	1.006





**Uji Glejser**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3.538	2.987		1.184	.245
Modal Spiritual	.009	.040	.039	.228	.821
Modal Intelektual	-.022	.052	-.071	-.417	.679

a. Dependent Variable: abs\_res

**Regresi Linear**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.389	5.526		3.328	.002
Modal Spiritual	.795	.073	.857	10.869	.000
Modal Intelektual	-.219	.096	-.180	-2.279	.029

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1647.182	2	823.591	63.915	.000 <sup>b</sup>
	Residual	438.115	34	12.886		
	Total	2085.297	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan


b. Predictors: (Constant), Modal Intelektual, Modal Spiritual

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.889 <sup>a</sup>	.790	.778	3.58967	

a. Predictors: (Constant), Modal Intelektual, Modal Spiritual

b. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan

## Lampiran 4 : Surat Izin Penelitian



## UNIVERSITAS MEDAN AREA

### FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax. (061) 7366998  
Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax. (061) 8226331  
Email : univ\_medanarea@uma.ac.id Website.uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email fakultas :ekonomi@uma.ac.id

---

Nomor : 1680/FEB/01.1/ IV / 2022 21 April 2022  
Lamp : -  
Perihal : Izin Research / Survey

Kepada Yth,  
**PT PLN Medan Helvetia**

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara saudari , Bapak/Ibu kepada mahasiswa kami :



**N a m a** : MEUTIA MARINA SIMANJUNTAK  
**N P M** : 178330158  
**Program Studi** : AKUNTANSI  
**Judul** : **Pengaruh Spiritual Capital Dan Modal Intelektual Terhadap Kinerja Perusahaan Pada PT PLN Medan Helvetia**

Untuk diberi izin mengambil data pada perusahaan yang sedang Bapak / Ibu Pimpin selama satu bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah suatu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami beritahukan bahwa Research ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.


Wakil Dekan Bidang  
Inovasi, Kemahasiswaan dan Alumni

  
  
**Dr. Wan Suryani, SE, M.Si**

**Tembusan :**

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Pertiinggal

### Lampiran 5 : Surat Balasan Izin Penelitian



UIW SUMATERA UTARA  
UP3 MEDAN UTARA  
ULP HELVETIA

Nomor : 026 /STH.00.01/F08120300/2023      Medan, 21 Februari 2023  
 Lampiran : -  
 Perihal : Permohonan Riset

Kepada :  
 Bapak/Ibu Dekan Universitas  
 Medan Area  
 Di-  
 Tempat

Menindaklanjuti surat dari Bapak/Ibu Nomor: 1680/FEB/01.1/IV/2022 perihal permohonan riset, maka dengan ini kami beritahukan bahwa:

No	Nama	Jurusan	NPM
1	Meutia Marina Simanjuntak	Akuntansi	178330158

Benar-Benar telah selesai melakukan Riset di PT.PLN (Persero) ULP Helvetia untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "PENGARUH MODAL SPIRITUAL DAN MODAL INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN PADA PT PLN (PERSERO) HELVETIA".

Demikian Kami sampaikan atas perhatiannya Terima kasih.



MANAGER  
 DEDY EVANDRY BANGUN

Jl. Kemuning Raya, Kec. Medan Helvetia, Kel. Helvetia Tengah, Medan 20124  
 W www.pln.co.id

Paraf 