



JURNAL MANAJEMEN

Open access available at <http://ejournal.lmiimedan.net>



PERAN PROFITABILITAS SEBAGAI VARIABEL MODERATING FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI INTELLECTUAL CAPITAL PERFORMANCE PADA PERUSAHAAN LQ-45 YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE TAHUN 2017-2019

Duma Rahel Situmorang

Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Oktober 2020

Disetujui November 2020

Dipublikasikan Desember 2020

Keywords:

Employee Productivity;

Board Size; Ukuran

Perusahaan;

Profitabilitas; Intellectual Capital Performance.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis peran profitabilitas sebagai variabel moderating faktor- faktor yang memengaruhi intellectual capital performance pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode tahun 2017-2019. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah intellectual capital performance. Employee productivity, ukuran perusahaan dan board size sebagai variabel independen serta profitabilitas sebagai variabel pemoderasi. Objek penelitian ini yaitu pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode tahun 2017-2019. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Sampel penelitian berjumlah 45 perusahaan dengan 135 unit analisis. Metode analisis data yaitu data sekunder dengan menggunakan Statistical Package for the Social Sciences. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa employee productivity dan board size berpengaruh positif dan signifikan terhadap intellectual capital performance. Ukuran perusahaan tidak berpengaruh terhadap intellectual capital performance. Variabel profitabilitas mampu memoderasi pengaruh employee productivity, ukuran perusahaan dan board size terhadap intellectual capital performance.

PENDAHULUAN

Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan bahwa pertumbuhan ekonomi pada kuartal II tahun 2018 mencapai sebesar 5,27% year on year (yoy), dimana angka ini tumbuh lebih tinggi dibandingkan dengan pertumbuhan ekonomi sebelumnya pada kuartal I tahun 2018 sebesar 5,06% year on year (yoy) (www.bps.go.id). Salah satu faktor penyebab terjadinya pertumbuhan

ekonomi tersebut didorong oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat di era globalisasi sekarang ini, khususnya dalam bidang bisnis. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mengindikasikan bahwa perusahaan tersebut mampu menghasilkan produk yang lebih efisien. Namun, hal ini masih bertolak belakang dengan fenomena di Indonesia karena masih terdapat

kesenjangan yang terjadi antar bisnis. Kesenjangan antar bisnis ditunjukkan dengan kemajuan dan kebangkrutan oleh perusahaan-perusahaan yang ada.

Perusahaan yang mengalami kebangkrutan terjadi pada perusahaan besar yaitu PT. Eastman Kodak. PT. Eastman Kodak yang merupakan perusahaan pelopor dalam bidang fotografi ini bangkrut dikarenakan tidak mampu melawan arus perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terjadi. Perusahaan ini tetap mempertahankan produk film roll yang dimilikinya, sehingga produknya tidak mampu bersaing dengan para pesaingnya seperti Canon, Nikon dan Sony. Para pesaing tersebut telah lebih dulu mengeluarkan produk kamera digital yang lebih praktis di mana hasil kamera dapat dilihat langsung hanya cukup terhubung dengan komputer sehingga tidak lagi memerlukan film roll yang membutuhkan waktu yang lebih lama dalam melihat hasil dari kamera.

Namun sebaliknya, PT. Matahari Department Store, Tbk. mampu meraup peningkatan laba bersih sebesar 13,4% atau Rp. 2,02 triliun dari tahun sebelumnya yang hanya sebesar Rp. 1,78 triliun. Hal ini dikarenakan PT. Matahari Department Store, Tbk. meluncurkan MatahariStore.com sebagai versi digital dari Matahari Department Store. Ini adalah bentuk inovasi dari salah satu efek perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di dunia digital yang telah mengubah pola konsumsi masyarakat yang kini lebih memilih berbelanja di toko online daripada di toko offline karena dinilai lebih praktis (<https://m.cnnindonesia.com>).

Data tersebut merupakan bukti adanya persaingan yang ketat yang terjadi antar

bisnis sehingga perusahaan harus mampu menciptakan inovasi bisnis yang strategis untuk mempertahankan keunggulan kompetitif demi kelangsungan hidup perusahaan.

Keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) diperoleh dengan menciptakan nilai dari modal yang dimiliki oleh perusahaan yaitu modal fisik dan modal intelektual (*intellectual capital*). *Intellectual capital* merupakan aset tidak berwujud (*intangible assets*) seperti inovasi, pengetahuan, pengelolaan organisasi, sistem informasi serta pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia yang dimiliki.

Contohnya inovasi pada perusahaan transportasi seperti PT. Blue Bird, Tbk. Sejak munculnya angkutan umum online di tahun 2015 popularitas PT. Blue Bird, Tbk. sebagai transportasi publik konvensional mulai tersingkirkan yang menyebabkan pendapatan perlahan mulai turun dari Rp.5.472.328.000.000 di tahun 2015 menjadi Rp. 4.796.096.000.000 di tahun 2016 dan Rp.4.203.846.000.000 di tahun 2017.

Namun, taksi konvensional ini kini berangsur mulai mengikuti perkembangan teknologi dan tren pelayanan transportasi online dengan melakukan inovasi seperti merilis aplikasi MyBlueBird.com, serta tren transaksi online yang awalnya hanya transaksi tunai. Inovasi bisnis ini dilakukan oleh PT. Blue Bird, Tbk. untuk mempertahankan keunggulan kompetitif demi kelangsungan hidup perusahaan. Pergeseran tentang sumber daya dan aset terpenting bagi perusahaan kini tidak hanya menitikberatkan pada modal fisik saja melainkan telah memfokuskan perhatiannya pada *intellectual capital*. Semakin besar nilai tambah yang

dihasilkan oleh *intellectual capital*, maka semakin efisien penggunaan modal perusahaan (Yuniasih, 2010).

Adanya fenomena praktik yang terjadi di mana *intellectual capital performance* yang dapat mendorong daya saing perusahaan, namun masih banyak sumber daya manusia di perusahaan yang tidak menjadikan *intellectual capital performance* sebagai fokus utama. Para pemimpin organisasi masih kurang menyadari bahwa keuntungan yang diperoleh perusahaan sebenarnya berasal dari *intellectual capital performance*. Hal ini disebabkan karena aktivitas perusahaan lebih dilihat dari perspektif bisnis semata (Helmiatin, 2015).

Penelitian tentang *intellectual capital performance* menarik dilakukan di Indonesia karena di Indonesia belum terdapat pedoman baku dalam mengukur *intellectual capital performance* sehingga hal ini merupakan hal yang baru yang belum banyak diterapkan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia, sehingga penting untuk menilai *intellectual capital performance* dari suatu perusahaan dan juga meneliti faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *intellectual capital performance* karena dalam jangka panjang ini akan memberikan kontribusi pada keunggulan kompetitif perusahaan.

Faktor pertama yang diduga dapat mempengaruhi *intellectual capital performance* adalah *employee productivity*. *Employee productivity* adalah ukuran produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan. Produktivitas karyawan bagi suatu perusahaan sangat penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha, karena semakin tinggi produktivitas karyawan berarti profitabilitas

perusahaan dan produktivitas akan meningkat (Mahendra, 2014). Faktor kedua yang diduga dapat mempengaruhi *intellectual capital performance* yaitu ukuran perusahaan. Ukuran perusahaan merupakan suatu skala yang menunjukkan besar kecilnya suatu perusahaan berdasarkan total aktiva, jumlah penjualan, rata-rata penjualan dan rata-rata total aktiva (Brigham, 2011).

Faktor ketiga yang diduga dapat mempengaruhi *intellectual capital performance* ialah *board size* atau ukuran dewan direksi dan komisaris dalam suatu perusahaan. Lebih besar jumlah dewan akan lebih cenderung meningkatkan kemampuan perusahaan untuk mendapatkan dan mengamankan sumber daya penting dari lingkungan mereka seperti sumber daya *intellectual capital performance* (Ismail dan Musalli, 2012).

Penelitian tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *intellectual capital performance* telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Namun, masih terdapat *research gap* yang muncul dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, yaitu perbedaan dari hasil penelitian sehingga penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian terdahulu untuk memperkuat dugaan ada atau tidaknya pengaruh *employee productivity*, ukuran perusahaan dan *board size* yang sebagai variabel independen yang diduga sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi *intellectual capital performance* dengan profitabilitas sebagai variabel moderating.

Intellectual capital performance diukur dengan VAIC sebagai variabel dependen. VAIC digunakan dalam mengukur *intellectual capital performance* karena data yang dibutuhkan dalam pengukuran

VAIC mudah untuk didapat yaitu di dalam laporan keuangan. Peneliti juga memilih perusahaan yang tergabung dalam indeks LQ-45 sebagai objek penelitian dengan tujuan agar hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan di seluruh sektor industri yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia karena pada indeks LQ-45 terdapat jenis perusahaan non finance maupun finance yang memiliki nilai likuiditas dan kapitalisasi yang tinggi. Tahun 2017-2019 dipilih sebagai tahun penelitian untuk melihat rentang waktu yang tidak terlalu jauh maupun terlalu dekat agar data yang di dapat lebih homogen.

TELAAH TEORI

Resources-based Theory

Resources based theory atau dikenal juga dengan teori berbasis sumber daya menggunakan pendekatan berbasis sumber daya dalam analisis keunggulan bersaingnya. Teori ini menyatakan bahwa sumber daya perusahaan adalah heterogen, tidak homogen, jasa produktif yang tersedia berasal dari sumber daya perusahaan yang memberikan karakter unik bagi tiap-tiap perusahaan.

Berdasarkan konsep *resources based theory*, jika perusahaan mampu mengelola sumber daya secara efektif, maka akan dapat menciptakan keunggulan kompetitif dibanding para pesaing. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan akan sangat ditentukan oleh kekuatan dan kelemahan yang ada dalam sumber daya perusahaan. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Ferreira et. al. (2011) yang mengatakan bahwa keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya yang dimilikinya, dan kapabilitas perusahaan yang mampu mengubah sumber daya itu menjadi *economic benefit*.

Teori Sinyal (*Signaling Theory*)

Brigham dan Houston (2011) menyatakan bahwa sinyal merupakan suatu tindakan yang diambil oleh manajemen yang memberikan petunjuk kepada para investor (penanam modal) mengenai bagaimana cara pandang manajemen terhadap prospek perusahaan untuk masa mendatang. Informasi merupakan unsur penting bagi investor dan pelaku bisnis karena informasi pada hakikatnya menyajikan keterangan, catatan atau gambaran baik untuk keadaan masa lalu, saat ini, maupun keadaan masa yang akan datang bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan.

Teori sinyal menyebutkan bahwa dorongan perusahaan untuk memberikan informasi tersebut karena terdapat asimetri informasi antara pihak manager perusahaan dan pihak luar (Wolk et. al., 2000). Hal ini disebabkan karena manajemen mengetahui lebih banyak informasi mengenai perusahaan dan prospek yang akan datang dari pada pihak luar. Salah satu cara untuk mengurangi ketidaksamaan akses informasi tersebut adalah dengan cara salah satu pihak memberikan sinyal yang akan mengungkapkan informasi yang relevan kepada pihak lain. Pihak yang menerima sinyal kemudian akan mengartikan sinyal yang diterima dan kemudian bereaksi dengan menawarkan harga yang lebih tinggi atau lebih rendah.

Intellectual Capital Performance

Intellectual capital performance yang dikembangkan oleh Pulic (1998) merupakan kemampuan perusahaan untuk menciptakan *value added* atau dengan nama *Value Added Intellectual Capital* (VAIC). VAIC dirancang untuk menyajikan informasi tentang *value added* dari aset berwujud (*tangible*

assets) dan aset tidak berwujud (*intangible assets*) yang dimiliki perusahaan. *Value added* adalah indikator paling objektif untuk menilai keberhasilan bisnis dan menunjukkan kemampuan perusahaan dalam penciptaan nilai yang dihitung sebagai selisih antara output dan input.

Produktivitas Karyawan (*Employee Productivity*)

Employee productivity adalah ukuran produktivitas karyawan dalam perusahaan. Peningkatan profitabilitas perusahaan juga dapat disebabkan oleh produktivitas kinerja para karyawan perusahaan. Penggunaan rasio *employee productivity* ini mampu menilai kinerja keuangan perusahaan dalam memanfaatkan aspek *intellectual capital performance* dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia dan organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian Efandiana (2011) yang menyatakan bahwa *employee productivity* merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi *intellectual capital performance*. Bertolak belakang dengan Damanik (2015) yang menyimpulkan bahwa *employee productivity* tidak mempengaruhi *intellectual capital performance*.

Ukuran Perusahaan

Ukuran perusahaan dapat diartikan sebagai besar kecilnya perusahaan dilihat dari total aktiva, jumlah penjualan, rata-rata penjualan dan rata-rata total aktiva (Brigham dan Houston, 2011). Ukuran perusahaan terbagi menjadi 3 (tiga) kategori, yaitu perusahaan besar (*large firm*), perusahaan sedang (*medium firm*) dan perusahaan kecil (*small firm*). Ukuran besar kecilnya perusahaan dapat diukur melalui logaritma natural dari total aktiva.

Semakin besar ukuran perusahaan, akan semakin banyak aktivitas dan semakin tinggi tingkat pemanfaatan seluruh potensial *intellectual capital* yang dimiliki baik karyawan (*human capital*), aset fisik (*physical capital*) maupun organisasi pekerja (*structural capital*). Pengelolaan yang baik atas seluruh potensi ini akan menciptakan nilai tambah (*value added*) bagi perusahaan yang dapat meningkatkan *intellectual capital performance*. Damanik (2015) juga menemukan adanya pengaruh antara ukuran perusahaan dengan *intellectual capital performance*. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Meressa (2016) yang menyatakan bahwa ukuran perusahaan tidak berpengaruh terhadap *intellectual capital performance*.

Ukuran Dewan (*Board Size*)

Board size atau ukuran dewan adalah jumlah dewan direksi dan dewan komisaris dalam suatu perusahaan. Jumlah anggota dewan yang lebih banyak dengan berbagai macam latar belakang pendidikan dan keahlian memiliki kemampuan yang lebih baik untuk mendistribusikan beban kerja, lebih baik dalam berpendapat (Hermalin dan Weisbach, 2003), dapat meningkatkan kualitas pembuatan keputusan, lebih mewakili kepentingan stakeholder dan menghilangkan dominasi (Zhou, 2004).

Jumlah dewan komisaris dan dewan direksi yang banyak akan cenderung memiliki perencanaan yang matang dengan mengumpulkan banyak ide dari masing-masing anggota dewan dan memilah ide-ide tersebut untuk diimplementasikan. Nilai tambah (*value added*) yang merupakan indikator dari *intellectual capital performance* akan meningkat dengan cukupnya peran dari

anggota dewan tersebut. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitorus (2017) yang menyatakan bahwa *board size* merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi *intellectual capital performance*. Bertolak belakang dengan penelitian Nurhayati (2010) yang menyimpulkan bahwa *board size* tidak mempengaruhi *intellectual capital performance*.

Profitabilitas

Perusahaan adalah sebuah organisasi yang beroperasi dengan tujuan menghasilkan keuntungan dengan cara menjual produk (barang dan/atau jasa) kepada para pelanggannya. Tujuan operasional dari sebagian besar perusahaan adalah untuk memaksimalkan profit. Manajemen dituntut untuk meningkatkan imbal hasil (*return*) bagi pemilik perusahaan sekaligus juga meningkatkan kesejahteraan karyawan. Ini semua hanya dapat terjadi apabila perusahaan memperoleh laba dalam aktivitas bisnisnya (Kasmir, 2010).

Pengukuran rasio profitabilitas dapat dilakukan dengan membandingkan antara berbagai komponen yang ada di dalam laporan laba rugi dan/atau neraca. Pengukuran dapat dilakukan untuk beberapa periode. Tujuannya adalah untuk memonitor dan mengevaluasi tingkat perkembangan profitabilitas perusahaan dari waktu ke waktu. Melakukan analisis rasio keuangan secara berkala memungkinkan bagi manajemen secara efektif menetapkan langkah-langkah perbaikan dan efisiensi. Penggunaan rasio profitabilitas disesuaikan dengan tujuan dan kebutuhan perusahaan, salah satunya adalah rasio hasil pengembalian atas ekuitas (*Return on Equity*) yaitu rasio yang menunjukkan seberapa besar kontribusi ekuitas dalam

menciptakan laba bersih. ROE diperhitungkan sebagai persamaan yang dapat mengukur efek dari tindakan yang dilakukan manajemen terkait ekuitas perusahaan dengan lebih baik dibandingkan ROA (Swartz, 2005). Semakin tinggi nilai ROE, mengindikasikan semakin baik profitabilitas perusahaan yang dihasilkan dari ekuitas yang dimiliki perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan peneliti adalah jenis penelitian asosiatif kausal (Siahaan & Simanjuntak, 2018). Penelitian asosiatif kausal adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan yang tergabung dalam indeks LQ-45 yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2019 yang berjumlah 45 perusahaan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* (Siahaan & Simanjuntak, 2019). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif.

Metode analisis data bertujuan untuk mendapatkan informasi relevan yang terkandung di dalam data tersebut dan menggunakan hasilnya untuk memecahkan suatu masalah (Ghozali, 2016). Peneliti mengolah data penelitian menggunakan aplikasi SPSS 23 (*Statistical Package for Social Sciences*). Model yang digunakan dalam penelitian ini ialah model regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk dapat memperoleh gambaran atau deskripsi dari data yang telah terkumpul.

Analisis deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini antara lain nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*) dan standar deviasi. Berdasarkan hasil pengujian statistik, seluruh variabel penelitian diperoleh nilai rata-rata (*mean*) lebih besar dari nilai standar deviasi, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mendapatkan hasil penelitian yang *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE). Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016).

Tabel 1. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		135
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.73468652
Most Extreme Differences	Absolute	.421
	Positive	.421
	Negative	-.045
Test Statistic		.421
Asymp. Sig. (2-tailed)		.034 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)		.681 ^d
99% Confidence Interval	Lower Bound	.668
	Upper Bound	.694

Sesuai dengan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, nilai *test statistic* sebesar 0.421 dengan signifikansi sebesar 0.681 lebih besar dari 0.05 yang mengartikan bahwa data residual terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat apakah ada tidaknya hubungan linier antar variabel independen dalam model regresi. Sebuah model regresi dikatakan mengalami multikolinieritas apabila nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance*

< 0.1. Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa semua variabel independen memiliki nilai *tolerance* di atas 0.01 dan VIF di bawah 10. Maka dapat disimpulkan bahwa data dari variabel independen tidak terjadi multikolinieritas.

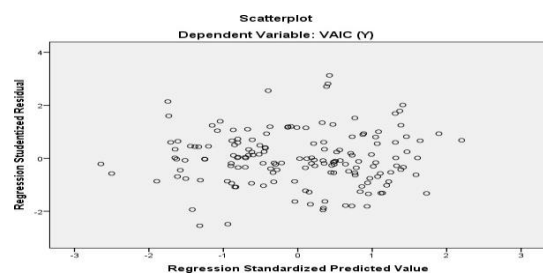
Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	EP (X ₁)	.890	1.123
	Uk. Perusahaan (X ₂)	.606	1.649
	Board Size (X ₃)	.745	1.674

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik-titik pada grafik *scatterplot* menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu.

Berdasarkan Gambar 1 di bawah ini terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y secara acak serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu

pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1. Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah dengan Run Test.

Tabel 3. Uji Autokorelasi

Unstandardized Residual	
Test Value ^a	-.01247
Cases < Test Value	66
Cases >= Test Value	69
Total Cases	135
Number of Runs	58
Z	-.521
Asymp. Sig. (2-tailed)	.247

Hasil output SPSS menunjukkan bahwa nilai test adalah -0.01247 dengan probabilitas 0.247 lebih besar dari nilai signifikan 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual random atau tidak terjadi autokorelasi antar nilai residual.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji – F)

Uji simultan dilakukan untuk menguji pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dari hasil uji F didapatkan nilai F_{hitung} adalah sebesar 22.839 dengan probabilitas 0.000 dimana probabilitas yang lebih kecil dari 0.05.

Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 4. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.831	0.622		4.552	0,000
EP (X ₁)	0.285	0.038	0.539	7.608	0,000
Uk. Perusahaan (X ₂)	0.156	0.044	0.307	.887	0,346
Board Size (X ₃)	0.254	0.087	0.238	6.243	0,000
EP*ROE (X ₄ Z)	0.252	0.151	0.687	5.672	0,007
Uk. Perusahaan*ROE (X ₅ Z)	0.075	0.099	0.499	4.152	0,003
Board Size*ROE (X ₆ Z)	0.101	0.085	0.555	4.687	0,001

Sumber: Data primer diolah, 2020

Activate

terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 atau 5%. Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh kesimpulan, yaitu:

1. Hasil uji t untuk variabel *employee productivity* memiliki nilai t_{hitung} sebesar 7.608 dengan nilai sig. sebesar 0.000. Nilai sig. lebih kecil dari 0.05, sehingga H₁ diterima. Maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa *Employee Productivity* atau produktivitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intellectual Capital Performance*.
2. Hasil uji t untuk variabel ukuran perusahaan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0.887 dengan nilai sig. sebesar 0.346. Nilai sig. lebih besar dari 0.05, sehingga H₂ ditolak. Maka dapat diperoleh kesimpulan ukuran perusahaan tidak berpengaruh terhadap *Intellectual Capital Performance*.
3. Hasil uji t untuk variabel *board size* memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6.243 dengan nilai sig. sebesar 0.000. Nilai sig. lebih kecil dari 0.05, sehingga H₃ diterima. Maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa *board size* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intellectual Capital Performance*.
4. Hasil uji-t untuk ketiga variabel dimana t_{hitung} dari masing-masing variabel yaitu sebesar 5.672, 4.152 dan 4.687 dengan nilai sig. masing-masing sebesar 0.007, 0.003, dan 0.001 nilai sig. lebih kecil dari 0.05, sehingga H₄ diterima. Profitabilitas mampu memoderasi pengaruh *employee productivity*, ukuran perusahaan dan *board size* terhadap *Intellectual Capital Performance*.

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dari hasil output SPSS, besarnya *adjusted R²* adalah 0.293. Hal ini berarti variabel *Intellectual Capital Performance* dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen yaitu *employee productivity*, ukuran perusahaan dan *board size* sebesar 29,3%, sedangkan sisanya yaitu 70,7% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar model regresi.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *employee productivity* dan *board size* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intellectual Capital Performance*.
2. Ukuran perusahaan tidak berpengaruh terhadap *Intellectual Capital Performance*.
3. Profitabilitas mampu memoderasi pengaruh *employee productivity*, ukuran perusahaan dan *board size* terhadap *Intellectual Capital Performance*.

DAFTAR PUSTAKA

Brigham, E.F & Joel F.H. (2011). *Dasar - Dasar Manajemen* (Edisi 11). Jakarta: Salemba Empat.

Damanik, R. (2015). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Modal Intelektual*. Skripsi. Medan: Universitas Sumatera Utara.

Efandiana, L. (2011). *Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Intellectual Capital pada Perusahaan Manufaktur*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.

Ferrira, J. G., J. H. Andersen, A. Borja, S. B. Bricker, J. Camp, M. Cardoso da Silvia, E. Garces, A-S. Heiskanen, C. Lancelot, A. Menesguen, P. Tett, N. Hoepffiner and U. Claussen. 2011.

Overview of Eutrophication Indicators to Assess Environmental Status within the European Marine Strategy Framework Directive. Estuarine, Coastal and Shelf Science. 93: 117-131.

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi Delapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Helmiatin, H. (2015). *Optimalisasi Peran Modal Intelektual terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Etikonomi*, Vol. 14 No.1 April 2015. Retrieved from <http://www.journal.uinjkt.ac.id>.

Hermalin, B. E. & Micheal S. W. (2000). *Board of Directors As a Endogeneously Determined Institution: A Survey of Economic Literature*. *FRBNY Economic Policy Review*, April 2003. Retrieved from <http://faculty.haas.berkeley.edu>.

Ismail, N.I & Musalli. (2012). *Intellectual Capital Performance and Board Characteristics of GCC Banks*. *Procedia Accounting and Finance*, Vol.2 No.5, 219 – 226. Retrieved from www.elsevier.com/locate/procedia.

Kasmir. (2010). *Analisis laporan keuangan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Mahendra, A.D. (2014). *Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.

Meressa, H.A. (2016). *Determinants of Intellectual Capital Performance: Empirical Evidence from Ethiopian Banks*. *Research Journal of Finance and Accounting*, Vol. 7 No.13. Retrieved from www.iste.org.

- Nurhayati, I. (2010). Pengaruh Board Diversity terhadap *Intellectual Capital Performance* (Studi Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI). Skripsi. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Pulic, A. (1998). Measuring the Performance of Intellectual Potential in Knowledge Economy. Retrieved from <http://www.academia.edu>.
- Siahaan, S. B., & Simanjuntak, A. (2018). Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Hasil Audit di Lingkungan Pemerintah Daerah (Studi Kasus Pada Inspektorat Provinsi Sumatera Utara). JURNAL MANAJEMEN, 4(2), 153–161.
- Siahaan, S. B., & Simanjuntak, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Auditor, Independensi Auditor, Integritas Auditor dan Profesionalisme Auditor terhadap Kualitas Audit dengan Etika Auditor Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan). JURNAL MANAJEMEN, 5(1), 81–92.
- Sitorus, H. (2017). Pengaruh *Board Diversity* terhadap *Intellectual Capital Performance* dan Kinerja Pasar (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Tahun 2013-2015). Skripsi. Medan: Universitas Negeri Medan.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV Alfabeta
- Swartz, N.P. & Firer, S. (2005). *Board Structure and Intellectual Capital Performance in South Africa*. Meditari accountancy research, Vol. 13(2), 145-166. Retrieved from <https://journals.co.za/docserver/>.
- Yuniasih, N.W. dkk. (2010). Pengaruh Modal Intelektual pada Kinerja Pasar Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Keuangan yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia). Jurnal Ekonomi. Denpasar: Universitas Udayana. Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/>.
- Wolk, et. al. 2000. *Accounting Theory: A Conceptual Institutional Approach. Fifth Edition*. South-Western College Publishing.
- Zhou, MM. & Panbunyen, P. (2004). The Association between Board Composition Different Types Disclosure. Unpublished thesis. Retrieved from <https://onlinelibrary.wiley.com>