

**SKRIPSI**

**PENGARUH DIREKTUR WANITA TERHADAP  
INOVASI LINGKUNGAN DENGAN KEPEMILIKAN INSTITUSIONAL  
SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN  
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA AKUNTANSI  
DEPARTEMEN AKUNTANSI  
PROGRAM STUDI AKUNTANSI**



**DIAJUKAN OLEH:  
REFANI RAKA DINA  
NIM: 041511333084**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2019**

Surabaya, 20.06.19 .....

Skripsi telah selesai dan siap untuk diuji

Dosen Pembimbing,



Prof. Drs. BASUKI, M.Com(HONS).,Ph.D.,Ak.,CMA.,CA.

NIP. 195805151985111001

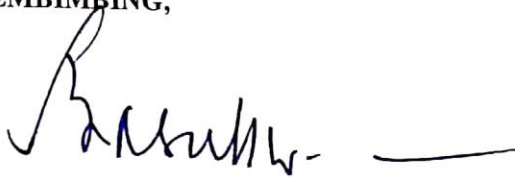
**SKRIPSI**

**PENGARUH DIREKTUR WANITA TERHADAP  
INOVASI LINGKUNGAN DENGAN KEPEMILIKAN  
INSTITUSIONAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

**DIAJUKAN OLEH:  
REFANI RAKA DINA  
NIM: 041511333084**

**TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH:**

**DOSEN PEMBIMBING,**



**Prof. Drs. BASUKI, M.Com(HONS), Ph.D., Ak., CMA., CA. TANGGAL ....**

23/7/19

**NIP. 195805151985111001**

**KOORDINATOR PROGRAM STUDI,**



**AGUS WIDODO M**

**IMAN HARYMAWAN, SE., MBA., Ph.D.**

**NIP. 198404202008121005**

**TANGGAL ....**

23/7 - 2019

### PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya, (Refani Raka Dina, 041511333084), menyatakan bahwa:

1. Skripsi saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatas namakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*plagiarism*) dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Airlangga, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Dalam Skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar kepustakaan.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Airlangga.

Surabaya, 20 Juni 2019



Refani Raka Dina  
NIM: 041511333084

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berbagai rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis, serta junjungan shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW beserta Keluarga dan para Sahabatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. terselesaikannya skripsi dengan judul, “Pengaruh Direksi Wanita terhadap Inovasi Lingkungan dengan Kepemilikan Institusional sebagai Variabel Moderasi” ini tidak lepas dari bantuan-bantuan yang penulis terima dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Dian Agustia, S.E., M.Si., Ak., CA., CMA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.
2. Drs. Agus Widodo Mardijuwono, M.Si., Ak., CMA., CA., selaku Ketua Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.
3. Imam Haryawan, SE., MBA., Ph.D., selaku Ketua Program Studi S-1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.
4. Prof. Drs. Basuki, M.Com (HONS)., Ph.D., Ak., CMA., CA., selaku dosen pembimbing yang telah dengan tulus dan ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membantu memberikan masukan, bimbingan, serta pengarahan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan lancar.
5. Dr. Noorlailie Soewarno, SE., MBA., Ak., selaku dosen wali atas bimbingan yang diperoleh selama menjalani perkuliahan.
6. Seluruh Dosen Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga yang telah memberikan bimbingan, nasehat dan semua ilmu yang diberikan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
7. Seluruh Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga atas segala bantuan yang diberikan kepada penulis terutama dalam proses pengurusan skripsi hingga skripsi ini dapat terselesaikan.

8. Kepada orang tua penulis, terima kasih selalu mendoakan, memberikan dukungan baik secara moril maupun materiil. Kepada ibunda, Reni Yuniarti, yang telah memberikan perhatian secara penuh dan kesabaran, serta dukungan seorang ibu yang tidak dapat tergantikan. Kepada ayahanda, Muchamad Rifai, yang tanpa henti memberikan nasihat, selalu mengingatkan penulis selama ini.
9. Kepada adik, Raflianza dan Azkafran, yang selalu menemani, memberikan tawa, dukungan dan penyemangat bagi penulis.
10. Babas United (Rahma, Nevi, Nancy, dan Jeng-jeng), terimakasih telah menemani, menyemangati, mendengarkan keluh kesah penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.
11. Buat Apa Dulu (Fara, Bella, Nanda, Filla, Limcha, Sheila, dan Aprilia) terimakasih telah sabar menghadapi tingkah laku penulis yang menyebalkan dan selalu memotivasi penulis untuk tidak pernah menyerah.
12. Ciwi-ciwi (Elga, Enita, Devina, Nabilah, Sylvi dan Desy) terimakasih sudah menjadi teman tidak hanya dalam senang maupun susah. Terimakasih telah menemani, melindungi, dan mengajari penulis tentang hal-hal yang belum pernah penulis ketahui sebelumnya.
13. Kuning (Nizar, Sanjo, dan Fadhil), terimakasih telah memberikan tawa, menyemangati, menemani, dan mendengarkan segala keluh kesah penulis.
14. Teman-teman Kementrian Kewirausahaan dan Pengembangan Profesi, BEM UNAIR, terimakasih telah mendukung penulis untuk mengembangkan *softskill*. Terimakasih telah menjadi keluarga, bukan sekedar organisasi belaka.
15. Teman-teman AKSI 2015 yang tidak bisa disebutkan satu persatu terimakasih telah mengisi hari-hari penulis selama perkuliahan ini. Penulis benar-benar beruntung bias menjadi bagian dari kalian.
16. Mas Charis, Mbak Ulik, Mbak Ririn, Izzan senior yang selalu memberikan arahan, menjadi tempat cerita, memberikan nasihat maupun saran.

17. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah mendukung dan memberikan bantuan kepada penulis hingga skripsi ini dapat terselesaikan

Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan tambahan ilmu bagi semua pihak yang membutuhkan

Surabaya, 20 Juni 2019

Penulis,

Refani Raka Dina

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh direktur wanita terhadap inovasi lingkungan dengan kepemilikan institusional sebagai variabel moderasi pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, menggunakan data sekunder yang diperoleh dari laporan tahunan perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Sampel dalam penelitian ini dipilih menggunakan metode *purposive sampling* dengan jumlah sampel yang memenuhi kriteria sebanyak 134 data. Pengujian hipotesis menggunakan direktur wanita yang diproyeksikan oleh proporsi direktur wanita sedangkan inovasi lingkungan diukur dengan beban *research and development* (R&D). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa direktur wanita berpengaruh positif terhadap inovasi lingkungan dan kepemilikan institusional dapat memperkuat pengaruh direktur wanita terhadap inovasi lingkungan.

**Kata kunci: Direktur Wanita, Inovasi Lingkungan, Kepemilikan Institusional, Beban R&D**



**ABSTRACT**

The purpose of this research is to determine the effect of female directors on environmental innovation with institutional ownership as a moderating variable in manufacturing firms listed on the Indonesia Stock Exchange. This research used quantitative research, and uses secondary data in the form of annual report obtained from the Indonesia Stock Exchange. The samples in this research were taken using purposive sampling and the number of samples that fulfilling the criteria was 134. Hypothesis testing of female directors is projected by the proportion of female directors while environmental innovation is measured by R&D expenditures. The results of this study show that female directors have a positive effect on environmental innovation and institutional ownership strengthen the influence of female directors on environmental innovation.

**Keywords : Female Directors, Environmental Innovation, Institutional Ownership, R&D expenditures**

**DAFTAR ISI**

SKRIPSI SIAP UJI.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
ABSTRAK .....	viii
ABSTRACT .....	ix
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB 1 .....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Permasalahan.....	1
1.2.Rumusan Masalah.....	8
1.3.Tujuan Penelitian .....	9
1.4.Manfaat Penelitian .....	9
1.5.Sistematika Penulisan.....	10
BAB 2 .....	13
TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1.Landasan Teori .....	13
2.2.Penelitian Terdahulu .....	18
2.3.Pengembangan Hipotesis .....	23
2.3.1. Pengaruh Direktur Wanita terhadap Inovasi Lingkungan .....	23
2.3.2. Peran Moderasi dari Kepemilikan Institusional.....	25
2.4.Kerangka Konseptual .....	26
BAB 3 .....	29
METODE PENELITIAN .....	29

3.1. Pendekatan Penelitian .....	29
3.2. Identifikasi Variabel.....	29
3.3. Definisi Operasional.....	30
3.4. Jenis dan Sumber Data .....	32
3.5. Prosedur Pengumpulan Data .....	32
3.6. Populasi dan Sampel .....	33
3.7. Metode Analisis Data.....	34
3.7.1. Analisis Statistik Deskriptif.....	34
3.7.2. Uji Asumsi Klasik .....	34
3.7.3. Uji Normalitas.....	35
3.7.4. Analisis Regresi .....	36
3.7.5. Uji Hipotesis .....	37
BAB 4 .....	39
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	39
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	39
4.2. Analisis Deskriptif .....	39
4.3. Analisis Hasil Penelitian .....	42
4.3.1. Uji Asumsi Klasik .....	42
4.3.2. Analisis model dan pengujian hipotesis .....	46
4.4. Pembahasan .....	51
4.4.1 Pengaruh direksi wanita terhadap inovasi lingkungan.....	51
4.4.2. Peran moderasi kepemilikan institusional .....	53
4.4.3. Pengaruh variabel kontrol terhadap inovasi lingkungan .....	55
BAB 5 .....	57
SIMPULAN DAN SARAN .....	57
5.1. Simpulan.....	57
5.2. Keterbatasan Penelitian .....	57
5.3. Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR LAMPIRAN	

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	29
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas .....	45
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	47

**DAFTAR TABEL**

Tabel 3.1. Kriteria Pengambilan Sampel .....	35
Tabel 4.1. Deskripsi Variabel Penelitian .....	42
Tabel 4.2. Hasil Uji Kolmogorov-Sminov .....	46
Tabel 4.3. Hasil Uji Multikolinearitas Model 1 .....	48
Tabel 4.4. Hasil Uji Multikolinearitas Model 2 .....	48
Tabel 4.5. Hasil Uji Autokorelasi .....	49
Tabel 4.6. Hasil Analisis Regresi Model 1 .....	50
Tabel 4.7. Hasil Analisis Regresi Model 2 .....	54

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Penelitian Terdahulu
- Lampiran 2 : Daftar Perusahaan Sampel
- Lampiran 3 : Data Penelitian
- Lampiran 4 : Hasil Statistik Deskriptif
- Lampiran 5 : Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 6 : Hasil Uji Heteroskedastisitas
- Lampiran 7 : Hasil Uji Multikolinieritas, dan Uji Autokorelasi
- Lampiran 8 : Hasil Regresi Linier Berganda

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1.Latar Belakang Permasalahan

Satu dekade lalu tepatnya setelah terbit Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang kewajiban Perseroan Terbatas isu tentang lingkungan identik dengan *Corporate Social Responsibility* (CSR). Wibisono (2007) mendefinisikan CSR sebagai tanggung jawab perusahaan kepada para pemangku kepentingan untuk berlaku etis, meminimalkan dampak negatif dan memaksimalkan dampak positif yang mencakup aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan (*triple bottom line*) dalam rangka mencapai tujuan pembangunan. Sedangkan definisi CSR oleh Pemerintah Republik Indonesia (2007) adalah komitmen perseroan untuk berperan serta dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan guna meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungan yang bermanfaat, baik bagi perseroan sendiri, komunitas setempat, maupun masyarakat pada umumnya.

Faktor non-keuangan yang paling penting bagi investor adalah kinerja sosial perusahaan terhadap masyarakat, wanita, kaum minoritas, karyawan, serta keamanan lingkungan dan produk (Bernardi & Threadgill, 2010). Perusahaan menggunakan tanggung jawab sosial perusahaan untuk meningkatkan reputasi dan citra sosial sehingga secara efektif dapat membedakan diri dari perusahaan lain (Kozubek, 2015). Tanggung jawab sosial perusahaan mencerminkan sejauh mana suatu perusahaan secara aktif terlibat inisiatif sosial dalam menanggapi beragam rangkaian kepentingan stakeholder (Shen, Tang, & Zhang, 2016). CSR mendorong

perusahaan untuk melakukan inovasi . Beberapa penelitian yang dilakukan terhadap perusahaan dan karya teoritis menunjukkan bahwa inisiatif *Corporate Social Responsibility* dapat menyebabkan inovasi dalam kehidupan sosial dan kelestarian lingkungan untuk menciptakan produk dan layanan yang baru (Kozubek, 2015).

Selama beberapa tahun terakhir, bisnis semakin ditekan untuk memainkan peran yang lebih baik dalam mencapai tujuan lingkungan yang bersamaan dengan tujuan ekonomi (Kunapatarawong, 2014). Lingkungan yang berkembang merupakan salah satu elemen utama untuk mempertahankan keunggulan kompetitif suatu perusahaan dengan memperkenalkan inovasi. Mendesain dan menerapkan inovasi merupakan bagian dari strategi bisnis yang harus dihadapi oleh perusahaan dan organisasi lainnya. Dimana inovasi adalah fakta, berupa implementasi dari produk/jasa dan tanggung jawab sosial perusahaan yang mengacu pada komitmen bisnis untuk terus menerus berperilaku etis dan berkontribusi pada pengembangan ekonomi. Sedangkan, tanggung jawab sosial perusahaan adalah respon terhadap perubahan lingkungan bisnis (Kozubek, 2015).

Inovatif dan bertanggung jawab merupakan konsep dasar untuk menjadi organisasi yang sukses. Kemampuan perusahaan untuk berinovasi dapat membantu perusahaan menghadapi perubahan lingkungan yang cepat dan tidak terduga (Shen *et al.*, 2016). Contoh dari inovasi lingkungan berupa aktivitas perusahaan yang berhubungan dengan udara dan perlindungan iklim, limbah ekonomi, perlindungan air atau keputusan yang terkait dengan limbah ekonomi. Seperti inovasi lingkungan yang dilakukan oleh Toyota Motor Corporation, pada tahun 1997 Toyota meluncurkan produk baru bernama PRIUS berupa motor berbahan energi listrik



untuk mendukung program efisiensi bahan bakar minyak dan pemanasan global (Toyota, 2019). Inovasi lingkungan dianggap sebagai faktor kunci yang menentukan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan keunggulan kompetitif (Shen et al., 2016).

Inovasi Lingkungan adalah jenis dari inovasi yang mengandung hal baru atau memodifikasi proses, praktik, sistem, dan produk-produk yang bermanfaat bagi lingkungan dan berkontribusi untuk kelestarian lingkungan. Sumber daya yang semakin menurun dan kerusakan lingkungan yang semakin meningkat telah menarik perhatian dunia untuk perusahaan melakukan inovasi lingkungan. Faktor-faktor yang mempengaruhi inovasi lingkungan perusahaan meliputi lingkungan institusional, tekanan pemangku kepentingan, persaingan pasar, dan sumber daya. Inovasi lingkungan menyajikan dirinya sebagai pilihan yang tepat untuk menangani situasi dan perubahan lingkungan (Liao et al., 2018).

Topik yang sering diulas pada studi terkait inovasi adalah pertanyaan tentang bagaimana transformasi perusahaan menuju *green effect* dapat mempengaruhi kinerja ekonomi dan lapangan kerja. Apa yang dapat diamati adalah *trend* yang menggabungkan ide solusi inovatif dengan konsep tanggung jawab sosial perusahaan, terutama dalam konteks pemeliharaan lingkungan. Penelitian Liao et al. (2018) juga mempertimbangkan beberapa faktor seperti sifat perseorangan dan proses berpikir dewan eksekutif perusahaan.

Sebagai salah satu organ penting di perusahaan dewan direksi bertugas dan bertanggung jawab untuk mengelola perusahaan agar dapat meningkatkan reputasi perusahaan. Selama ini tugas dewan direksi di dominasi oleh pria, hampir semua

fungsi penting dikendalikan oleh direktur pria. Hal ini dikarenakan banyak asumsi bahwa pria memiliki karakteristik yang tenang sehingga dapat membuat keputusan sulit dan menangani isu kritis dengan percaya diri. Namun kualitas sumber daya harus selalu dikembangkan karena perusahaan membutuhkan direksi yang dapat memberikan inovasi agar reputasi perusahaan dapat meningkat. Hal ini sesuai dengan karakteristik wanita yang memiliki nilai kreatifitas lebih tinggi daripada pria, wanita juga memiliki karakteristik mengayomi dan penuh kasih sayang sehingga dapat berkomunikasi secara luas dan transparan. Dalam perkembangannya kini perusahaan mulai memilih wanita untuk mengisi posisi dewan direksi.

Pemeran inovasi yang kompeten sangat di perlukan untuk memaksimalkan kinerja inovasi lingkungan dan meminimalkan kesalahan (Liao *et al.*, 2018). Salah satu pemeran inovasi lingkungan yang kompeten sesuai dengan karakteristik direksi wanita karena pemeran yang kompeten bertugas menjalankan fungsi ekonomi penting yaitu mengidentifikasi, memilih, memperluas dan memanfaatkan peluang bisnis. Dengan perkembangan ekonomi tersebut wanita memainkan peran yang semakin penting sehingga proporsi direksi wanita di dewan direksi perusahaan semakin meningkat. Pada tahun 1995 hanya 9,6% dari posisi dewan di Fortune 500 dipegang oleh wanita, dan menjadi 13,6% pada tahun 2004 (Bernardi & Threadgill, 2010). Pada tahun 2000, 73% dari dewan direksi perusahaan setidaknya memiliki satu dewan direksi wanita dan 25 persen lainnya memiliki lebih dari satu dewan direksi wanita yang mana hal ini naik dari 18% dari tahun 1998. Pada tahun 2004, 87% dari perusahaan memiliki setidaknya satu direktur wanita.

*Gender Diversity Index* (GDI) menunjukkan bahwa 14,6% dari perusahaan Fortune 1000 memiliki wanita di dewan direksi mereka. Pada tahun 2016, persentase direktur wanita untuk kategori yang sama dari perusahaan meningkat menjadi 19,7%. Sehingga sejak laporan GDI 2016, 183 pria kehilangan kursi dewan. Selama rentang waktu yang sama wanita telah memperoleh 67 kursi dewan. *Women on Boards 2020* menargetkan untuk memiliki 20% direktur wanita sebelum tahun 2020. Hal ini dapat dilihat dari jumlah direksi wanita sekarang telah mewakili 20,8% dari dewan direksi di perusahaan Fortune 1000. Statistik GDI terbaru menunjukkan bahwa 53% dari perusahaan menambahkan wanita ke dewan direksi (Anonymous, Board Effect, 2018). Mereka melakukannya dengan meningkatkan ukuran dewan daripada mengganti direktur pria. Langkah ini menjelaskan mengapa dewan yang lebih besar cenderung memiliki beberapa direktur wanita.

Penelitian dari Ernest & Young (EY) menunjukkan hasil yang serupa. Sejak 2013 sekitar 15% dari perusahaan Standard & Poor's (S&P) 1500 telah meningkatkan jumlah direktur wanita. Sekitar 54% perusahaan S&P 1500 melaporkan bahwa dari tujuh dewan direktur setidaknya terdapat satu direktur wanita. EY juga menargetkan pada tahun 2020 jumlah direksi wanita meningkat sekitar 98% perusahaan S&P 1500 dengan 12 direktur atau lebih termasuk direktur wanita di dewan mereka. EY juga melaporkan bahwa hanya 16% dari kursi dewan perusahaan S & P 1500 dipegang oleh wanita. Sekitar 15% dari 400 perusahaan besar memiliki direktur wanita, dan hanya 12% dari 600 perusahaan kecil yang memiliki direktur wanita di dewan direksi.

Perubahan direktur wanita ini akibat dari banyak negara telah menetapkan langkah untuk mempromosikan direktur wanita dalam eksekutif perusahaan, misalnya negara: Norwegia, Spanyol, Perancis, Jerman dan negara Eropa lainnya. Salah satu bentuk regulasi itu adalah mengeluarkan peraturan wajib pada proporsi direksi wanita dan memerlukan proporsi direksi wanita lebih dari 40% (Liao, Zhang, & Wang, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Bernardi & Threadgill (2010), membahas manfaat proporsi direksi wanita di dalam perusahaan salah satu keuntungan utama adalah memberikan perusahaan pengetahuan yang lebih luas dimana dengan adanya proporsi direksi wanita maka dapat mewakili persepsi dari wanita. Perusahaan yang memiliki jumlah dewan direksi wanita yang tinggi cenderung memiliki tata kelola perusahaan yang lebih kuat daripada perusahaan dengan jumlah dewan direksi wanita yang sedikit atau bahkan tidak ada dewan direksi wanita dalam perusahaan tersebut dan dewan direksi wanita lebih mempertimbangkan kebutuhan pemangku kepentingan.

Dewan direksi wanita cenderung menggunakan ukuran performa perusahaan di bidang non-keuangan, seperti: inovasi dan tanggung jawab sosial perusahaan untuk mengevaluasi performa perusahaan (Bernardi & Threadgill, 2010). Semakin banyak wanita yang bergabung didalam dewan direksi maka keputusan dewan direksi wanita tentang inovasi lingkungan juga menjadi fokus utama. McKinsey Global Institute (2018) memperkirakan ketika jumlah direksi wanita semakin meningkat maka dapat meningkatkan output global. Kehadiran wanita dalam kepemimpinan perusahaan berkorelasi positif dengan beberapa

karakteristik perusahaan, seperti ukuran perusahaan, jenis kepemilikan, dan meminimalisir sikap diskriminatif terhadap direksi wanita.

*Upper Echelons Theory* menunjukkan bahwa karakteristik latar belakang anggota dewan berdampak secara signifikan pada perilaku perusahaan dalam pengambilan keputusan dan *Feminist Caring Theory* menunjukkan bahwa wanita umumnya lebih peduli tentang etika dan moralitas (Liao *et al.*, 2018). Wanita yang berpartisipasi di manajemen puncak akan berdampak pada perilaku perusahaan dalam pengambilan keputusan. Ketika wanita berfungsi sebagai dewan direksi, wanita akan lebih memperhatikan tuntutan stakeholder seperti tuntutan untuk imbalan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, perlindungan lingkungan, serta lebih peduli terhadap citra perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini menganalisis efek direksi wanita pada inovasi lingkungan berdasarkan *Upper Echelons Theory*, *Feminist Care Theory*, and *Social Role Theory*.

Penelitian ini memilih kepemilikan institusional untuk menganalisis efek moderasi antara direksi wanita dan inovasi lingkungan. Kepemilikan institusional merupakan kondisi kepemilikan saham milik institusi dalam suatu perusahaan. Institusi dapat berupa institusi milik pemerintah, swasta, domestik ataupun asing (Widarjo, 2010). Kepemilikan insititusional dapat dibagi menjadi dua kategori (Anonymous, 2013). Pertama, kepemilikan institusional berfokus pada pengembalian jangka pendek dan tidak tertarik pada komitmen keuangan jangka panjang karena memiliki tingkat risiko yang dapat mempengaruhi pengembalian jangka pendek. Kedua, kepemilikan institusional cenderung mendukung proyek-proyek pengembalian jangka panjang seperti inovasi. Kepemilikan institusional

memiliki wewenang intensif untuk memonitor dan mempengaruhi keputusan manajerial perusahaan.

Fenomena tersebut membuat penulis tertarik untuk melakukan pengujian terhadap direksi wanita yang dianggap memiliki pengaruh terhadap inovasi lingkungan. Penelitian ini diharapkan dapat menganalisa peran dan meningkatkan penjelasan dari kepemilikan institusional dalam memoderasi pengaruh direksi wanita terhadap inovasi lingkungan perusahaan. Penelitian ini menggunakan perusahaan-perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2015-2018 sebagai sampel perusahaan. Tahun 2015-2018 dipilih sebagai periode penelitian karena informasi yang dihasilkan dalam periode tersebut adalah yang terbaru serta dengan harapan agar penelitian ini dapat mempresentasikan keadaan perusahaan terkini dengan menggunakan data dari laporan tahunan terbaru. Alasan penulis memilih perusahaan manufaktur karena perusahaan manufaktur mendominasi sekitar 25% dibandingkan perusahaan sektor lainnya yang terdaftar di BEI. Perusahaan manufaktur yang terdaftar di dalam Bursa Efek Indonesia memiliki berbagai keragaman sektor industri, sehingga penulis berharap dapat memperoleh hasil yang general mengenai perilaku direksi wanita terhadap inovasi lingkungan perusahaan.

### **1.2.Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Direktur Wanita berpengaruh terhadap Inovasi Lingkungan ?

2. Apakah Kepemilikan Institusional Memoderasi Pengaruh Direktur Wanita terhadap Inovasi Lingkungan?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini ditujukan untuk menguji:

1. Pengaruh Direktur Wanita terhadap Inovasi Lingkungan.
2. Pengaruh Kepemilikan Institusional Memoderasi Pengaruh Direktur Wanita terhadap Inovasi Lingkungan.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk lebih memahami dan mengaplikasikan teori yang diperoleh, terutama dalam menganalisis hubungan antara direktur wanita, terhadap inovasi lingkungan dengan kepemilikan institusional sebagai variabel moderasi.

#### 2. Manfaat Praktis

##### a. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk mengetahui dan memperdalam pengetahuan tentang direktur wanita, kepemilikan institusional, dan inovasi lingkungan.

##### b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, khususnya di bidang inovasi lingkungan, dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk mengembangkan inovasi lingkungan.

c. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmu dan pengetahuan terutama yang berkaitan dengan direktur wanita, terhadap inovasi lingkungan dengan kepemilikan institusional sebagai variabel moderasi.

### **1.5.Sistematika Penulisan**

Secara sistematis penulisan skripsi ini dibagi menjadi 5 (lima) bab yang saling berhubungan satu dengan lainnya :

## **BAB 1 PENDAHULUAN**

Bab ini membahas mengenai fenomena yang menjadi latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan. Penelitian ini mempunyai dua buah rumusan masalah yang terkait dengan inovasi lingkungan yaitu pengaruh direktur wanita dan kepemilikan institusional sebagai variabel moderasi. Penelitian ini diharapkan menjadi bukti empiris yang dapat menjawab salah satu permasalahan para pemegang kepentingan di suatu perusahaan maupun di luar perusahaan dalam mengambil suatu keputusan yang berkaitan dengan inovasi lingkungan.

## **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menjelaskan tentang teori yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini, yaitu *Upper Echelons Theory*, *Feminist Caring Theory*, *Social Role Theory*, pengertian dewan direksi wanita, kepemilikan institusional, serta pengertian inovasi lingkungan. Bab ini juga membahas tentang penelitian terdahulu yang menjadi rujukan penelitian, serta kerangka konseptual sebagai dasar dalam



penelitian ini. Selanjutnya, bab ini menjelaskan mengenai hipotesis yang menjadi dasar dugaan awal yang kuat antar variabel.

### **BAB 3 METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas jenis penelitian yang digunakan dalam pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menjelaskan mengenai hubungan sebab akibat. Selain itu bab ini menjelaskan mengenai definisi operasional dari variabel yang digunakan dalam penelitian, yaitu variabel independen, variabel dependen, variabel moderasi dan variabel kontrol. Penelitian ini menggunakan perusahaan manufaktur sebagai sampel perusahaan. Selanjutnya penelitian ini menggunakan SPSS 21 dalam pengolahan data statistik deskriptif dan statistik inferensial berupa regresi linier berganda dan regresi moderasi.

### **BAB 4 ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas tentang gambaran umum subjek penelitian berupa perusahaan yang terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia periode 2015-2018 dan objek penelitian berupa direktur wanita, kepemilikan institusional, dan inovasi lingkungan. Di dalam bab ini juga membahas tentang hasil penelitian dari data yang telah diolah sehingga mendapatkan pembuktian hipotesis penelitian yang telah dilakukan.

### **BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi simpulan dari penelitian yang telah dilakukan. Di dalam bab ini juga terdapat keterbatasan dalam melakukan penelitian dan saran penelitian yang

harus dilakukan kedepannya terkait dewan direksi wanita, kepemilikan institusional, dan inovasi lingkungan. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat berguna untuk penelitian yang akan datang.

## BAB 2

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1.Landasan Teori

Landasan teori merupakan teori dan konsep dasar yang mendasari penelitian, yang berasal dari berbagai sumber dan literatur. Teori yang menjadi dasar dalam penelitian ini sebagai berikut:

##### 2.1.1 Upper Echelons Theory

*Upper Echelons Theory* menyatakan bahwa hasil organisasi baik strategi dan efektivitas adalah refleksi dari nilai-nilai dan basis kognitif dari peran yang kuat dalam organisasi (Liao et al., 2018). Teori tersebut menyatakan bahwa persepsi dewan atas lingkungan perusahaan dapat mempengaruhi pilihan strategis yang akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi. Strategi yang dipilih oleh dewan direksi terhadap persepsi lingkungan cenderung dibatasi oleh basis kognitif dan nilai-nilai yang mereka miliki. Hal ini dapat terjadi karena terbatasnya kapasitas manusia untuk memproses informasi pada waktu tertentu dan sebagai hasilnya, keputusan direktur untuk memperhatikan unsur-unsur tertentu di lingkungan ditentukan oleh kecenderungan pribadi.

Penelitian terdahulu memiliki dua macam cara untuk mengetahui apakah dewan direksi memengaruhi organisasi. Pertama, menilai demografi eksekutif puncak dan menghubungkannya dengan kinerja organisasi. Kedua, mengukur sifat-sifat psikologis yang mendasari para eksekutif puncak dan menentukan apakah berhubungan dengan kinerja organisasi. Variabel demografi tim manajemen

puncak meliputi usia, latar belakang fungsional, pendidikan, dan kepemilikan (Carpenter et al., 2004). Usia merupakan salah satu karakteristik penting bagi dewan direksi, dimana usia dapat menggambarkan pengalaman dan kemampuan yang dimiliki oleh dewan direksi dalam menghadapi resiko (Hambrick dan Mason, 1984). Dewan direksi dengan usia muda cenderung berani mengambil resiko. Sedangkan dewan direksi yang lebih tua cenderung untuk menghindari resiko.

Pendidikan yang dimiliki dewan direksi dapat menggambarkan potensi yang dimilikinya. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang ditempuh maka kepribadian, pengetahuan, kecerdasan dan keterampilan dewan direksi dalam menjalankan pekerjaannya juga semakin baik. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh dewan direksi berpengaruh positif terhadap sikap pengambilan keputusan. Semakin lama masa jabatan yang ditempuh, maka semakin berkembang pengetahuan yang dimiliki. Dewan direksi yang memiliki masa jabatan lama cenderung menggunakan cara lama untuk mempertahankan kesuksesan perusahaan. Namun, cara tersebut tidak selamanya dapat berhasil karena setiap perusahaan memiliki karakteristik dan dinamika yang berbeda.

Karakteristik pribadi dewan direksi dapat secara langsung mempengaruhi hasil organisasi (Carpenter *et al.*, 2004). Hal ini menunjukkan bahwa tim dewan direksi penting untuk kinerja organisasi. Torchia *et al.* (2012) menyatakan bahwa demografi tim dewan direksi berhubungan dengan inovasi dan kinerja perusahaan. Oleh karena itu penting bagi para ilmuwan dan praktisi organisasi untuk memahami faktor-faktor yang mendukung nilai dan persepsi tim manajemen puncak.

### 2.1.2 Feminist Care Theory

Feminisme adalah gerakan wanita untuk menolak segala sesuatu yang dimarginalisasikan, disubordinasikan, dan direndahkan oleh kebudayaan dominan, baik dalam bidang politik, ekonomi maupun sosial. Feminisme dibahas di dalam buku *A Room of One's Own* (1929) yang dipelopori oleh Virginia Woolf. Feminis berasal dari kata *femme* (perempuan), yang berarti keseimbangan gender bertujuan untuk memperjuangkan hak-hak kaum wanita sebagai kelas sosial. Feminis berkaitan dengan emansipasi, hal ini didasari oleh kesadaran bahwa hak kaum wanita seharusnya sama dengan kaum pria. Dalam perkembangannya feminis sudah terjadi diseluruh negara, banyak dukungan dari masyarakat untuk meningkatkan kesetaraan gender hal ini terlihat dari penerimaan masyarakat terhadap kaum wanita dalam bidang yang awalnya di dominasi oleh kaum pria.

Etika feminis adalah upaya untuk merevisi, merumuskan, atau memikirkan kembali etika tradisional yang mendepresiasi atau merendahkan pengalaman moral wanita. Di antaranya, filsuf feminis Alison Jaggar menyalahkan etika tradisional karena membiarkan wanita jatuh dalam lima cara yang saling berhubungan. Pertama, kurangnya perhatian untuk kaum wanita saat menghadapi permasalahan. Kedua, etika tradisional memandang sepele isu moral yang muncul. Ketiga, menyiratkan bahwa secara umum, wanita secara moral tidak dewasa seperti pria. Keempat, etika tradisional mengesampingkan ciri-ciri budaya. Kelima, mendukung cara pria terhadap penalaran moral yang menekankan aturan, hak, universalitas, dan ketidakadilan terhadap wanita (Jaggar, 1991).

Kaum feminis telah mengembangkan berbagai macam pendekatan yang berpusat pada gender, yang masing-masing membahas satu atau lebih dari lima cara etika tradisional yang telah gagal atau mengabaikan wanita. Beberapa ahli etika feminis menekankan isu-isu yang berkaitan dengan sifat-sifat dan perilaku wanita. Sebaliknya, ahli etika feminis lainnya menekankan penyebab dan efek politik, hukum, ekonomi, dan atau ideologis dari status wanita. Tetapi, semua ahli etika feminis memiliki tujuan yang sama yaitu: penciptaan etika gender yang bertujuan untuk menghilangkan atau setidaknya memperbaiki penindasan terhadap sekelompok orang, terutama kaum wanita (Jaggar, 1991).

### **2.1.3 Social Role Theory**

*Social Role Theory* adalah teori psikologi yang dikembangkan oleh psikolog sosial Alice Eagly. *Social Role Theory* merupakan teori-teori psikolog yang memberikan wawasan tentang bagaimana dan mengapa orang berkembang serta berinteraksi berdasarkan pengaruh budaya, pribadi, dan sosial. *Social Role Theory* merupakan sebuah teori yang menunjukkan bahwa sebagian besar perbedaan perilaku antara pria dan wanita adalah hasil dari stereotip budaya tentang gender dan peran sosial yang dihasilkan. *Social Role Theory* merupakan sebuah teori yang menekankan keyakinan secara berkelanjutan tentang berbagai sifat wanita dan pria.

Setiap peran membawa harapannya sendiri tentang perilaku, ucapan, tampilan, dan sebagainya. Apa yang mungkin dihargai untuk seseorang dalam satu peran akan tidak dapat diterima untuk orang yang menduduki peran yang berbeda. Peran gender dapat memengaruhi perilaku di beberapa konteks yang berbeda. Misalnya seseorang dapat menjadi direktur ketika berada di jam kerja, namun di

sepanjang hari dia adalah seorang wanita. Teori peran meneliti bagaimana peran ini mempengaruhi beragam hasil psikologis, termasuk perilaku, sikap, dan interaksi sosial.

Teori peran menyatakan bahwa peran menyediakan konteks yang membentuk perilaku. Salah satu prinsip dasar psikologi sosial adalah bahwa lingkungan sosial dan fisik memberikan pengaruh besar pada pikiran dan perilaku individu. Secara umum, orang termotivasi untuk berperilaku dengan cara yang sesuai dengan peran sosial yang dihargai. Teori peran menguji bagaimana pengamat membentuk kesimpulan tentang kepribadian dan kemampuan orang lain berdasarkan peran. Teori peran juga memberikan penjelasan tentang sumber-sumber prasangka terhadap kelompok-kelompok tertentu.

Penilaian sifat ini terbentuk sebagian besar karena individu memiliki ciri-ciri kepribadian yang membekali mereka untuk melakukan peran mereka. Beberapa peneliti berasumsi bahwa orang memiliki kualitas pribadi atau motivasi untuk berperilaku dengan cara tertentu. Misalnya, saat melihat seseorang pria dalam jajaran dewan direksi yang sedang mengambil keputusan dalam memimpin rapat perusahaan, hal ini akan mengarah pada kesimpulan bahwa pria tersebut ambisius dan kompetitif. Sebaliknya, melihat seseorang wanita yang merawat keluarga sebagian besar beropini bahwa wanita tersebut penuh simpati dan penuh kasih sesuai dengan karakteristik yang dibutuhkan perusahaan untuk mengisi dewan direksi agar dapat menjaga reputasi perusahaan (Eagly & Wood, 2012).

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

### **2.2.1. Direktur Wanita**

Kondisi ekonomi yang selalu berkembang menuntut wanita untuk memainkan peran yang semakin penting sehingga proporsi direksi wanita di dewan direksi perusahaan semakin meningkat (Liao *et al.*, 2018). Direksi sebagai organ perusahaan memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mengelola operasional perusahaan dengan berorientasikan kepentingan terbaik bagi perusahaan. Lima tugas utama fungsi pengelolaan perusahaan yang dilakukan oleh direksi, yaitu: kepengurusan, manajemen risiko, pengendalian internal, komunikasi, dan tanggung jawab sosial (Governance, 2008). Wanita telah membuat kemajuan dengan menyeimbangkan posisi di dewan direksi. Semakin banyak wanita menjadi pemimpin mereka telah membuktikan nilai mereka. Walaupun kemajuan untuk membawa wanita ke ruang rapat perusahaan tergolong lambat namun perlahan tapi pasti jumlah tersebut telah meningkat untuk semua ukuran perusahaan.

Dasar yang menjadi pembeda pola pikir pria dan wanita terletak pada perbedaan emosional dan intelektual. Pria dengan sifat maskulinnya memiliki ciri sifat mandiri, rasional, dan kompetitif. Wanita dengan sifat feminimnya memiliki ciri sifat mengayomi, penuh perhatian, sensitif dan mengandalkan instuisi (Wei, Ding, & Kong, 2017). Hal tersebut menyebabkan pendekatan setiap keputusan yang diambil antara pria dan wanita berbeda dan menjadikan suatu kendala dalam pengambilan keputusan masing-masing anggota dewan berdasarkan pada perilaku dasarnya yang menyebabkan perbedaan dalam memandang suatu masalah dan bagaimana cara menyelesaikannya.



### 2.2.2. Inovasi Lingkungan

Inovasi Lingkungan adalah jenis dari inovasi yang mengandung hal baru atau memodifikasi proses, praktik, sistem, dan produk-produk yang bermanfaat bagi lingkungan dan berkontribusi untuk kelestarian lingkungan. Sumber daya yang semakin menurun dan kerusakan lingkungan yang semakin meningkat telah menarik perhatian dunia untuk melakukan inovasi lingkungan perusahaan. Faktor yang mempengaruhi inovasi lingkungan perusahaan meliputi lingkungan institusional, tekanan pemangku kepentingan, persaingan pasar, dan sumber daya. Karena salah satu mekanisme bagi perusahaan untuk melakukan perubahan lingkungan adalah melalui inovasi, inovasi lingkungan menyajikan dirinya sebagai pilihan yang tepat untuk menangani situasi dan perubahan lingkungan (Liao et al., 2018).

Inovasi lingkungan dianggap sebagai faktor kunci yang menentukan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan keunggulan kompetitif (Shen et al., 2016). Inovasi Lingkungan secara luas dianggap sebagai faktor kunci untuk mencapai kinerja perusahaan dan kelestarian ekonomi lingkungan yang lebih tinggi secara keseluruhan. Inovasi lingkungan cenderung mengurangi polusi atau dampak negatif dari penggunaan sumber daya. Dengan demikian inovasi lingkungan dapat mempengaruhi arah dan kualitas kemajuan teknologi. Pada saat yang sama, secara luas diyakini bahwa inovasi lingkungan memungkinkan perusahaan untuk mematuhi tujuan lingkungan atau peraturan dengan biaya yang efektif.

Inovasi lingkungan juga bertujuan memberikan kondisi yang menguntungkan bagi perusahaan untuk meningkatkan daya saing. Perusahaan menyediakan departemen *Research and Development* khusus untuk memfasilitasi inovasi lingkungan. Inovasi merupakan aktivitas yang berisiko karena membutuhkan biaya yang tinggi, memerlukan waktu yang cukup lama, serta memiliki tingkat kegagalan yang tinggi (Gao, Yang, & Zhang, 2016). Karena inovasi melibatkan risiko kegagalan yang tinggi maka sedikit peluang untuk *redeployability* aset jika proyek tersebut gagal. Hal ini juga disebabkan karena ketidakpastian manfaat dari investasi tersebut (Kothari, Laguerre, & Leone, 2002).

### **2.2.3. Kepemilikan Institusional**

Kepemilikan institusional merupakan kondisi kepemilikan saham milik institusi dalam suatu perusahaan. Institusi dapat berupa institusi milik pemerintah, swasta, domestik, maupun asing (Widarjo, 2010). Sebagian besar investor institusional menjadi pemilik saham mayoritas. Hal ini dikarenakan para investor institusional memiliki sumber daya yang lebih besar daripada pemegang saham lainnya, sehingga investor institusional dianggap mampu dalam melaksanakan mekanisme pengawasan yang lebih baik. Investor institusional memiliki pengalaman dalam mengumpulkan dan menginterpretasikan data untuk peningkatan kinerja perusahaan.

Kepemilikan institusional merupakan proporsi kepemilikan saham yang dimiliki institusional pada akhir tahun yang diukur dalam persentase saham yang dimiliki oleh investor institusional dalam suatu perusahaan (Masdupi, 2005).

Sedangkan Anonymous (2013) telah melakukan penelitian dengan menggunakan sampel perusahaan yang terdaftar di EU industrial scoreboard periode 2010-2015 mengatakan bahwa tidak ada perilaku yang berbeda terhadap pengeluaran R&D saat perusahaan tersebut didominasi oleh investor institusional. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anonymous (2013) adalah melakukan penelitian tentang kepemilikan institusional dan R&D expenditures. Perbedaannya terdapat pada data penelitian yang digunakan, Anonymous (2013) menggunakan perusahaan yang terdapat di negara Norwegia, sedangkan penelitian ini menggunakan perusahaan di Indonesia.

Penelitian dengan topik sejenis telah dilakukan oleh Liao *et al.*, (2018). Kesimpulan yang didapat dari penelitian tersebut adalah bahwa direktur wanita dan direktur wanita independen berpengaruh signifikan terhadap inovasi lingkungan. BUMN memiliki direktur wanita dan direktur wanita independen yang lebih baik dalam mempromosikan inovasi lingkungan. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Liao *et al.*, (2018) adalah melakukan penelitian pengaruh wanita dalam dewan direksi terhadap inovasi lingkungan. Perbedaannya terletak pada data penelitian yang digunakan yaitu tempat dilakukannya penelitian, dimana Liao *et al.*, (2018) menggunakan sampel perusahaan manufaktur yang ada di China. Sedangkan penelitian ini melakukan penelitian dengan menggunakan data perusahaan-perusahaan manufaktur yang ada di Bursa Efek Indonesia. Perbedaan lainnya adalah tidak adanya hipotesis tentang pengaruh direktur independen akibat terbatasnya data. Selain itu karena hanya ada 22 perusahaan

manufaktur di Indonesia yang mendaftarkan paten, penelitian ini hanya menggunakan R&D sebagai pengukur variabel inovasi lingkungan.

Penelitian oleh Wei *et al.*, (2017) didapatkan kesimpulan bahwa terdapat perbedaan yang cukup signifikan antara BUMN dan non-BUMN. Sebagian besar laporan tanggung jawab sosial atas pengungkapan investasi lingkungan dirilis oleh BUMN sehingga investasi lingkungan perusahaan non-BUMN perlu ditingkatkan. Hasil dari penelitian Wei *et al.*, (2017) mengungkapkan setidaknya perusahaan memiliki 2 direktur wanita agar dapat lebih berpartisipasi dalam pengambilan keputusan mengenai inovasi lingkungan. Persamaan dengan penelitian Wei *et al.*, (2017) yaitu membahas tentang direktur wanita. Perbedaannya terletak pada data yang digunakan. Penelitian ini menggunakan perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI. Sedangkan, Wei *et al.*, (2017) menggunakan perusahaan yang terdaftar di Shanghai dan Shenzhen periode 2008-2015 sebagai sampel penelitian.

Penelitian lain yang telah dilakukan oleh Hyun *et al.*, (2016). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara direktur wanita independen terhadap CSR. Demikian juga dengan pemimpin eksekutif wanita memiliki hasil yang positif tapi tidak signifikan terhadap CSR *score*. Persamaan dengan penelitian tersebut adalah melakukan penelitian tentang pengaruh direktur wanita. Perbedaannya terletak di variabel dependen yang digunakan. Hyun *etl al.*, (2016) menggunakan CSR sedangkan penelitian ini menggunakan inovasi lingkungan sebagai variabel dependen.

Bernardi & Threadgill (2010), pada penelitian tersebut menggunakan sampel dari 500 fortune company dengan metode regresi linear. Maka menghasilkan bahwa kehadiran anggota dewan wanita berdampak pada CSR. Jumlah wanita sebagai pemimpin perusahaan semakin meningkat. Penelitian oleh Terjesen *et al.*, (2009) menggunakan sampel dari 50 perusahaan terbaik di EU, menghasilkan bahwa direktur wanita berkontribusi pada tata kelola perusahaan yang lebih efektif.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Torchia (2011) dilakukan dengan menggunakan sampel dari 317 perusahaan di Norwegia, kesimpulan yang didapat dari penelitian ini adalah bahwa kontribusi dewan terhadap tingkat organisasi perusahaan lebih tinggi setidaknya dengan 3 wanita di posisi dewan perusahaan. Srinthi *et al.*, (2011) menunjukkan bahwa keberagaman gender dalam posisi dewan direksi memiliki dampak pada diskusi yang mendalam, termaksud saat menyelesaikan masalah yang sulit.

## **2.3.Pengembangan Hipotesis**

### **2.3.1. Pengaruh Direktur Wanita terhadap Inovasi Lingkungan**

*Feminism Care Theory* mengatakan bahwa wanita umumnya lebih simpatik terhadap kelompok yang merasa dirugikan. Wanita juga lebih memperhatikan kelompok yang membutuhkan bantuan, sehingga wanita memiliki kesadaran moral yang baik (Liao *et al.*, 2018). Wanita lebih peduli tentang hubungan antara perusahaan dan pemangku kepentingan karena memiliki sifat empati dan peduli. Teori peduli feminis menekankan pada nilai simpati, pendidikan, dan kepedulian (Vähämaa, 2014). Umumnya direktur wanita memiliki respon lebih positif dari

direksi pria untuk inovasi lingkungan. Direktur wanita lebih memperhatikan hubungan sosial perusahaan, citra perusahaan serta lebih memperhatikan inovasi lingkungan.

*Social role theory* menyatakan bahwa wanita dapat menjalankan peran gender yang baik, dimana peran gender dapat memengaruhi perilaku di beberapa konteks yang berbeda (Eagly & Wood, 2012). Misalnya seseorang dapat menjadi direktur ketika sedang bekerja, namun di sepanjang hari dia adalah seorang wanita. Teori peran meninjau bagaimana peran ini mempengaruhi beragam hasil psikologis, termasuk perilaku, sikap, kognisi, dan interaksi sosial. Direktur wanita memiliki perilaku peduli dan simpatik. *Social Role Theory* mengatakan secara naluri wanita lebih peduli terhadap sesama, memiliki sifat penuh kasih, dan memiliki kesadaran yang lebih besar akan tanggung jawab sosial daripada pria (Vähämaa, 2014). Inovasi lingkungan merupakan cara penting bagi perusahaan untuk memenuhi tanggung jawab sosial. Direktur wanita berperan penting dalam berfungsinya sistem tata kelola perusahaan (Hyun, Yang, Jung, & Hong, 2016). Salah satu cara untuk mencapai tata kelola perusahaan yang baik dengan adanya direktur wanita dalam perusahaan.

Wanita dengan sifat feminimnya memiliki sikap mengayomi, penuh perhatian, sensitif serta mengandalkan instuisi (Wei *et al.*, 2017). Dasar yang menjadi pembeda pola pikir antara pria dan wanita terletak pada perbedaan emosional dan intelektual. Hal tersebut menyebabkan pendekatan setiap keputusan yang diambil antara pria dan wanita berbeda dan menjadikan suatu kendala dalam pengambilan keputusan masing-masing anggota dewan berdasarkan pada perilaku

dalam memandang suatu masalah dan cara penyelesaian masalah tersebut. Pemimpin wanita memiliki sifat pekerja keras, lebih memperhatikan tanggung jawab dan kewajiban, serta berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugasnya (Liao *et al.*, 2018).

Keberadaan direktur wanita mendorong perusahaan agar lebih aktif berpartisipasi dalam memutuskan anggaran tahunan yang berkaitan dengan inovasi lingkungan. Hal ini sesuai dengan *upper echelons theory* yang beranggapan bahwa persepsi dewan dapat mempengaruhi pilihan strategis yang berdampak pada kinerja perusahaan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Liao *et al.*, (2018) dengan demikian penelitian ini mengusulkan hipotesis berikut:

H1 : Adanya direktur wanita dalam perusahaan maka inovasi lingkungan akan semakin baik

### **2.3.2. Peran Moderasi dari Kepemilikan Institusional**

Berdasarkan *Upper Echelons Theory* yang menyatakan bahwa organisasi adalah refleksi dari nilai berbasis kognitif serta peran yang kuat dalam organisasi (Carpenter, Geletkanycz, & Sanders, 2004). Sehingga hal ini tidak lepas dari peran kepemilikan institusional yang berfungsi sebagai sumber atau kekuatan yang dapat digunakan untuk mendukung atau menolak keberadaan manajemen sehingga konsentrasi/penyebaran kekuasaan menjadi suatu hal yang relevan. Aghion *et al.*, (2013) menemukan korelasi positif antara konsentrasi kepemilikan dan beban R&D serta menemukan korelasi positif institusi dengan R&D. Dengan adanya kepemilikan oleh investor institusional maka akan mendorong peningkatan pengawasan yang lebih optimal terhadap kinerja perusahaan.

Meningkatnya bentuk pertanggungjawaban yang dilakukan perusahaan terhadap lingkungannya, maka citra perusahaan menjadi meningkat (Sholekah & Venusita, 2014). Investor lebih tertarik pada perusahaan yang memiliki citra yang baik di masyarakat karena semakin baik citra perusahaan, loyalitas pelanggan akan semakin tinggi sehingga penjualan perusahaan akan membaik dan profitabilitas perusahaan juga meningkat. Jika perusahaan berjalan lancar, maka nilai saham perusahaan akan meningkat. Kemampuan institusi untuk meningkatkan informasi menjadi bernilai maka secara otomatis dapat meningkatkan institusi untuk berinovasi (Aghion *et al.*, 2013).

Berdasarkan *Social Role Theory*, Eagly & Wood (2012) menyatakan bahwa setiap orang memiliki kualitas atau motivasi untuk berperilaku dengan cara tertentu. Peran direktur sangat dibutuhkan untuk mengawasi pertumbuhan inovasi yang dilakukan perusahaan, karena inovasi memiliki risiko kegagalan yang cukup tinggi. Kepemilikan institusional memiliki dampak yang cukup besar pada produktivitas R&D saat dewan direktur lebih intens dalam mengeksplorasi perusahaan untuk menghadapi persaingan global. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aghion *et al.*, (2013) dengan demikian penelitian ini mengusulkan hipotesis berikut:

H2 : Kepemilikan institusional memoderasi pengaruh direktur wanita terhadap inovasi lingkungan

#### **2.4.Kerangka Konseptual**

Berdasarkan landasan teori, penelitian terdahulu, dan hipotesis penelitian maka akan dilakukan penelitian dengan menguji pengaruh direksi wanita terhadap inovasi lingkungan dengan kepemilikan institusional sebagai variabel moderasi.



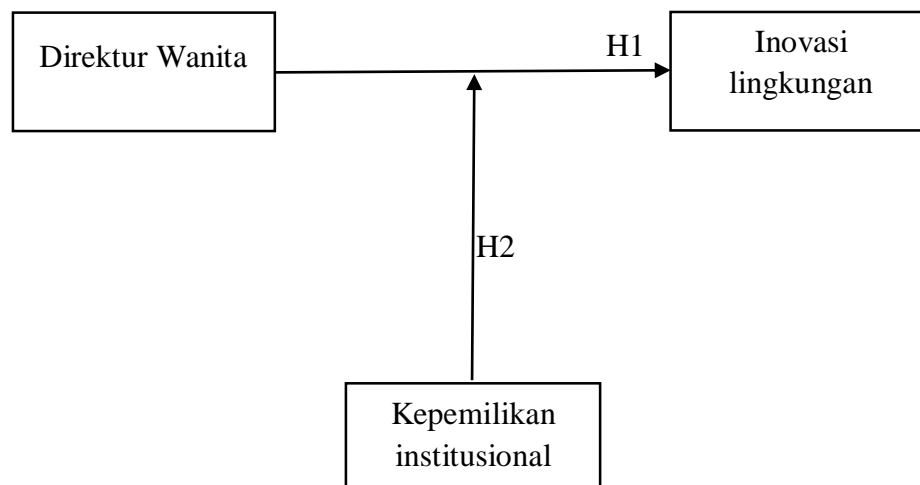
Reputasi perusahaan mencerminkan kredibilitas dan citra suatu perusahaan. Berdasarkan pandangan berbasis sumberdaya, agar perusahaan dapat menciptakan keunggulan kompetitif, perusahaan harus mampu mengelola seluruh aset yang dimilikinya, baik aset berwujud maupun aset tak berwujud. Salah satu aset tak berwujud milik perusahaan dalam bentuk inovasi lingkungan dapat berupa R&D.

Pengaruh direktur wanita terhadap inovasi lingkungan dengan kepemilikan institusional sebagai variabel moderasi didukung oleh *Upper Echelons Theory*. Carpenter *et al.*, (2004) menyatakan bahwa hasil organisasi, baik strategi dan efektivitas adalah refleksi dari nilai-nilai dan basis kognitif dari peran yang kuat dalam organisasi. Dengan kata lain, karakteristik pribadi dewan direksi menentukan aspek lingkungan yang dapat mereka lihat dan apa yang mereka lihat menginformasikan keputusan yang mereka buat mengenai pilihan strategis yang pada akhirnya mempengaruhi organisasi ditingkat bawah.

Selain itu penelitian ini didukung oleh *Feminist Care Theory*. Teori peduli feminis merupakan komplemen dari *Upper Echelons Theory*. Feminisme adalah gerakan wanita untuk menolak segala sesuatu yang dimarginalisasikan, disubordinasikan, dan direndahkan oleh kebudayaan dominan, baik dalam bidang politik, ekonomi maupun sosial (Jaggar, 1991; Woolf, 1929). Feminisme berkaitan dengan emansipasi serta bertujuan untuk memperjuangkan hak kaum wanita.

Selain didukung oleh *Upper Echelons Theory* dan *Feminist Care Theory*, pengaruh direktur wanita terhadap inovasi lingkungan juga didukung oleh *Social Role Theory*. Teori peran sosial menyatakan bahwa ketika dalam peran sosial, orang berperilaku berbeda dan mematuhi peran yang berbeda sesuai gender mereka.

Setiap individu biasanya memainkan banyak peran dalam kehidupannya baik dalam konteks yang berbeda atau dengan orang yang berbeda. Dalam psikologi sosial, peran didefinisikan sebagai kumpulan harapan yang menyertai posisi sosial tertentu.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

## BAB 3

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, berupa penelitian yang terstruktur dan mengkuantitatifkan data dengan tujuan untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2014). Penelitian ini mencoba menjelaskan pengujian hipotesis mengenai pengaruh dari direktur wanita, kepemilikan institusional, terhadap inovasi lingkungan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh direktur wanita, kepemilikan institusional terhadap inovasi lingkungan serta pengolahan data menggunakan program SPSS 21 yang kemudian dianalisis dan penarikan kesimpulan berdasar perhitungannya.

#### 3.2. Identifikasi Variabel

Penelitian ini menggunakan empat jenis variabel yaitu variabel independen, variabel dependen, variabel moderasi, dan variabel kontrol. Variabel-variabel tersebut yaitu :

1. Variabel Independen.

Variabel Independen (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan variabel lain (Anshori & Iswati, 2009). Variabel independen dalam penelitian ini adalah proporsi direktur wanita (X).

## 2. Variabel Dependen.

Variabel Dependen (Y) adalah variabel yang di pengaruhi atau disebabkan oleh variabel independen (Anshori & Iswati, 2009). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah inovasi lingkungan.

## 3. Variabel Moderasi.

Variabel Moderasi adalah variabel yang menentukan kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel moderasi dalam penelitian ini adalah kepemilikan institusional.

## 4. Variabel Kontrol

Variabel Kontrol merupakan variabel yang dikendalikan atau dibuat konstan sehingga pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tidak dipengaruhi oleh faktor luar atau faktor lain yang diteliti (Anshori & Iswati, 2009). Variabel kontrol dalam penelitian ini adalah ukuran perusahaan (*size*).

### **3.3. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel atau konstruk tersebut (Anshori dan Iswati, 2009).

#### **3.3.1. Variabel Independen**

##### **Direktur Wanita**

Direktur wanita adalah seorang atau beberapa wanita dalam jajaran dewan direksi sebagai salah satu organ perusahaan untuk kepentingan perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan, baik di dalam

maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar (Pemerintah Republik Indonesia, 2007; Suryadi dan Idris, 2004). Direktur wanita dalam penelitian ini diukur menggunakan proporsi.

$$\text{Proporsi direktur wanita} = \frac{\text{Direktur wanita}}{\text{Jumlah seluruh direktur}}$$

### 3.3.2. Variabel Dependen

#### Inovasi Lingkungan

Inovasi Lingkungan sebagai produk dan proses baru yang memberikan nilai bagi pelanggan dan bisnis tetapi secara signifikan dapat mengurangi dampak bagi lingkungan (Kozubek, 2015). Penelitian ini menggunakan *Research and Development* untuk mengukur tingkat inovasi lingkungan suatu perusahaan. Perusahaan yang melakukan kegiatan R&D memiliki peluang untuk dapat mengembangkan produk dan proses yang telah ada serta menciptakan inovasi (Bristy, 2016). Menurut Anonymous (2013) R&D dapat diukur dengan melakukan perbandingan antara beban R&D terhadap total aset perusahaan.

$$\text{R\&D} = \frac{\text{Total Pengeluaran R\&D}}{\text{Total Aset}}$$

### 3.3.3. Variabel Moderasi

#### Kepemilikan Institusional

Kepemilikan Institusional merupakan proporsi kepemilikan saham yang dimiliki institusional pada akhir tahun yang diukur dalam persentase saham yang dimiliki oleh investor institusional dalam suatu perusahaan (Masdupi, 2005).

$$\text{Kepemilikan Institusional} = \frac{\text{Jumlah saham yang dimiliki oleh institusi}}{\text{Jumlah saham beredar akhir tahun}}$$

### 3.3.4. Variabel Kontrol

#### Ukuran perusahaan

Ukuran perusahaan adalah skala perusahaan yang dilihat dari total aktiva perusahaan pada akhir tahun. Penelitian ini menggunakan ukuran perusahaan untuk mengetahui kemampuan perusahaan dalam menggunakan sumber daya yang dimiliki untuk menciptakan inovasi yang baru. Liao *et al.*, (2018) merumuskan ukuran perusahaan sebagai berikut:

$$\text{Size} = \text{Ln Total Assets}$$

### 3.4. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data sekunder. Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung atau melalui perantara (Sugiyono, 2014). Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari sumber sebagai berikut:

1. Situs [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id) milik Bursa Efek Indonesia (BEI) untuk memperoleh laporan keuangan dan laporan tahunan perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI pada periode 2015-2018.
2. Situs [www.sahamok.com](http://www.sahamok.com) untuk memperoleh informasi terkait dengan daftar perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI pada periode 2015-2018.

### 3.5. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode dokumentasi. Metode ini mengumpulkan data dengan menggunakan prosedur melihat, mencatat, mengumpulkan, serta mengkaji data sekunder berupa laporan

keuangan perusahaan manufaktur yang bersumber dari situs [www.sahamok.com](http://www.sahamok.com) dan mengunduh dari situs [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id) serta situs perusahaan terkait.

### **3.6. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi sasaran penelitian ini adalah seluruh perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Periode yang diambil untuk pengamatan penelitian ini dari tahun 2015-2018, karena informasi yang dihasilkan dalam periode tersebut adalah yang terbaru serta dengan harapan agar penelitian ini dapat mempresentasikan keadaan perusahaan terkini dengan menggunakan data dari laporan tahunan terbaru. Penelitian ini memilih perusahaan manufaktur karena terdiri dari berbagai macam sub-sektor industri. Selain itu juga perusahaan manufaktur sebagian besar aktivitasnya berkaitan dengan lingkungan sehingga mendorong perusahaan manufaktur untuk selalu meningkatkan inovasi lingkungan.

Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan menggunakan berbagai pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2014). Adapun kriteria yang dipertimbangkan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Merupakan perusahaan manufaktur yang melaporkan keuangan dan laporan tahunan yang terpublikasi di BEI periode 2015-2018.
2. Merupakan perusahaan manufaktur yang memiliki kelengkapan laporan keuangan dan laporan tahunan yang terpublikasi di BEI periode 2015-2018.

**Tabel 3.1**  
**Kriteria Pengambilan Sampel**

<b>Kriteria Sampel</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>Total</b>
Perusahaan manufaktur yang melaporkan keuangan dan laporan tahunan yang terpublikasi di BEI	<b>143</b>	<b>144</b>	<b>155</b>	<b>164</b>	<b>606</b>
Perusahaan manufaktur yang tidak melakukan kegiatan R&D	<b>(109)</b>	<b>(112)</b>	<b>(115)</b>	<b>(109)</b>	<b>(445)</b>
Perusahaan manufaktur yang tidak mempublikasikan laporan keuangan di BEI	<b>(1)</b>	<b>(1)</b>	<b>(5)</b>	<b>(14)</b>	<b>(21)</b>
Perusahaan manufaktur yang <i>delisting</i>	<b>(2)</b>	<b>(0)</b>	<b>(1)</b>	<b>(3)</b>	<b>(6)</b>
<b>Total target populasi</b>	<b>31</b>	<b>31</b>	<b>34</b>	<b>38</b>	<b>134</b>
<b>Target populasi yang dijadikan sampel</b>	<b>31</b>	<b>31</b>	<b>34</b>	<b>38</b>	<b>134</b>

### 3.7. Metode Analisis Data

#### 3.7.1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis Statistik Deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran secara keseluruhan atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai minimum, maksimum, mean, serta standar deviasi (Ghozali, 2013:19).

#### 3.7.2. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik bertujuan untuk memastikan di dalam sebuah model regresi linear tidak terdapat masalah-masalah asumsi klasik sehingga hasil penelitian adalah valid, dengan data yang dihasilkan berdistribusi normal. Uji



asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas, dengan uraian sebagai berikut:

### 3.7.3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Regresi yang baik harus memiliki nilai residual yang normal atau mendekati normal, untuk menghindari kemungkinan adanya bias. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat penyebaran data grafik *normal probability plot*. Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar disekitar area garis diagonal dan cenderung mengikuti arah dari garis diagonal histogramnya berarti pola distribusi dikatakan normal, maka model regresi memenuhi syarat normalitas.
- b. Jika data menyebar tidak mendekati diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal histogram berarti pola distribusi tidak normal, maka model regresi dikatakan tidak memenuhi syarat normalitas (Ghozali, 2013).

#### 3.7.3.1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan korelasi antara variabel bebas dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika terdapat korelasi yang tinggi antara variabel independen maka variabel ini tidak orthogonal. Multikolinieritas dapat dideteksi dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Jika hasilnya mengindikasikan bahwa *tolerance value*  $> 0,1$  dan  $VIF < 10$  maka dikatakan tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2013:105).

### 3.7.3.2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$ . Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Penelitian ini menggunakan nilai *Durbin Watson* untuk mendeteksi adanya autokorelasi. Model regresi dinyatakan terbebas dari gangguan autokorelasi jika nilai *Durbin Watson* yang dihasilkan berada direntang  $(-4)$  sampai dengan  $(+4)$  (Ghozali, 2013).

### 3.7.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat pola tertentu pada grafik sebagai berikut:

- a. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik tidak menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:139).

### 3.7.4. Analisis Regresi

Penelitian ini menggunakan dua teknik analisis, yaitu regresi linier berganda (*multiple linier regression analysis*) untuk menguji hubungan antara variabel terikat

(inovasi lingkungan) terhadap variabel bebas (direktur wanita). Serta menggunakan regresi moderasi (*moderated regression analysis*) untuk menguji apakah kepemilikan institusional memoderasi pengaruh direktur wanita terhadap inovasi lingkungan. Persamaan regresi dirumuskan sebagai berikut:

Persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah :

$$EI = \alpha + \beta_1 DDW + \beta_2 SIZE + e$$

Persamaan regresi moderasi yang digunakan adalah :

$$EI = \alpha + \beta_3 DDW + \beta_4 IO + \beta_5 DDW * IO + \beta_6 SIZE + e$$

Keterangan :

- EI : Inovasi Lingkungan  
 DDW : Direksi Wanita  
 SIZE : Log dari ukuran perusahaan  
 IO : Kepemilikan Institusional

### 3.7.5. Uji Hipotesis

Melakukan pengujian menggunakan regresi linear berganda dan *Moderated Regression Analysis* (MRA) untuk regresi berganda dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen).

- a. Melakukan uji hipotesis dengan uji t. Langkah-langkah dalam pengujian ini adalah dengan merumuskan hipotesis statistik yang mengacu pada persamaan, sebagai berikut:
  1.  $H_{01}: \beta_1 = 0$ , artinya Direktur Wanita tidak berpengaruh positif terhadap Inovasi Lingkungan.

2.  $H_{11}: \beta_1 \neq 0$ , artinya Direktur Wanita berpengaruh positif terhadap Inovasi Lingkungan.
  3.  $H_{02}: \beta_2 = 0$ , artinya Kepemilikan Institusional tidak memoderasi pengaruh Direktur Wanita terhadap Inovasi Lingkungan.
  4.  $H_{12}: \beta_2 \neq 0$ , artinya Kepemilikan Institusional memoderasi pengaruh Direktur Wanita terhadap Inovasi Lingkungan.
- b. Menentukan besar tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5%.
1.  $H_0$  gagal ditolak dan  $H_1$  ditolak apabila nilai signifikansi uji t lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa variabel independen tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
  2.  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima apabila nilai signifikansi uji t lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

#### **3.7.5.1. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi dari variabel dependen (Ghozali, 2013:97). Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah antara 0 dan 1. Jika nilai dari  $R^2$  mendekati 1, hal ini menunjukkan bahwa proporsi direksi wanita memberi hampir semua informasi untuk memprediksi variasi dari inovasi lingkungan.

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2015-2018. Jumlah sampel ditentukan dengan metode *purposive sampling*. Berdasarkan kriteria pemilihan sampel yang telah dipaparkan pada bab 3, diperoleh total sampel perusahaan manufaktur sebanyak 46 perusahaan. Dari sampel perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI periode 2015-2018 didapatkan 134 target populasi yang memenuhi kriteria dan dapat diobservasi dalam penelitian. Secara rinci data perusahaan manufaktur yang menjadi sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada lampiran 2.

#### 4.2. Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk menguraikan mengenai variabel yang digunakan, baik variabel dependen yaitu inovasi lingkungan (EI), variabel independen yaitu direksi wanita (DDW), variabel moderasi yaitu kepemilikan institusional (IO), maupun variabel kontrol yaitu ukuran perusahaan (SIZE). Deskripsi hasil penelitian yang akan dijelaskan meliputi nilai minimum, nilai maksimum, *mean* atau rata - rata, dan standar deviasi setiap variabel pada perusahaan manufaktur yang menjadi sampel penelitian. Untuk mengetahui deskripsi data dapat dilihat pada Tabel 4.1.

**Tabel 4.1****Deskripsi Variabel Penelitian**

	N	Minimum	Maximum	Mean	St.Deviation
EI	134	0.000002	0.023211	0.00219988	0.003760882
DDW	134	0.0000	0.5455	0.112954	0.1517221
IO	134	0.0514	2.3871	0.724986	0.2392606
SIZE	134	19.8053	31.7571	28.789949	1.9256215

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.1, hasil uji statistik deskripsi menggambarkan bahwa:

- 1) Variabel inovasi lingkungan yang diproksikan dengan EI pada tabel 4.1 menunjukkan hasil perhitungan nilai EI terendah adalah 0,000002 yang dimiliki oleh CEKA Tahun 2016. Sedangkan, nilai EI tertinggi sebesar 0,023211 dimiliki oleh MERK tahun 2018. Nilai rata-rata atau *mean* 0,00219988 dengan standar deviasi sebesar 0,003760882. Hasil menunjukkan bahwa Merck Tbk (MERK) tahun 2018 memiliki inovasi lingkungan terbesar di antara perusahaan sampel sedangkan pada tahun 2016 Wilmar Cahaya Indonesia Tbk (CEKA) memiliki inovasi lingkungan terendah diantara perusahaan sampel.
- 2) Variabel direksi wanita yang diproksikan dengan DDW menunjukkan bahwa direksi wanita memiliki nilai rata-rata 0,112954 dengan standar deviasi sebesar 0,1517221. Hasil perhitungan menunjukkan nilai proporsi direksi wanita terendah adalah 0,00 yang artinya perusahaan tidak memiliki

dewan direksi seorang wanita dalam jajaran dewan direksinya. Sedangkan, nilai tertinggi proporsi direksi wanita sebesar 0,5455 dimiliki oleh Tempo Scan Pasific Tbk (TSPC) tahun 2015 yang artinya perusahaan tersebut memiliki dewan direksi wanita lebih dari 50% dari total jajaran dewan direksi yang ada.

- 3) Variabel kepemilikan institusional yang diproksikan dengan IO menunjukkan bahwa kepemilikan institusional memiliki nilai rata-rata 0,724986 dengan standar deviasi sebesar 0,2392606. Hasil perhitungan menunjukkan nilai IO terendah adalah 0,0514 dimiliki oleh WIIM tahun 2017. Sedangkan nilai IO tertinggi sebesar 2,3871 dimiliki oleh ALKA tahun 2015. Hasil menunjukkan bahwa Alaska Industrindo Tbk tahun (ALKA) tahun 2015 memiliki jumlah kepemilikan institusional terbesar di antara perusahaan sampel. Sedangkan, pada tahun Wismilak Inti Makmur Tbk (WIIM) tahun 2017 memiliki jumlah kepemilikan institusional terendah diantara perusahaan sampel.
- 4) Variabel ukuran perusahaan yang diproksikan dengan SIZE menunjukkan bahwa ukuran perusahaan memiliki nilai rata-rata 28,789949 dengan standar deviasi sebesar 1,9256215. Hasil perhitungan menunjukkan nilai SIZE terendah adalah 19,8053 dimiliki oleh CINT tahun 2016. Sedangkan, nilai SIZE tertinggi sebesar 31,7571 dimiliki oleh KRAS tahun 2018. Hasil menunjukkan bahwa Krakatau Steel Tbk (KRAS) tahun 2018 memiliki ukuran perusahaan terbesar di antara perusahaan sampel sedangkan Chitose

Internasional Tbk (CINT) pada tahun 2016 memiliki ukuran perusahaan terendah diantara perusahaan sampel.

### **4.3. Analisis Hasil Penelitian**

Analisis model pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier berganda dan uji *moderated regression analysis (MRA)*. Uji ini dipilih karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen yang berjumlah lebih dari satu terhadap variabel dependen serta pengaruh dari variabel moderasi terhadap hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini yaitu dewan direksi wanita (DDW) dan variabel dependennya adalah inovasi lingkungan (EI). Variabel moderasinya adalah kepemilikan institusional (IO), sedangkan variabel kontrolnya adalah ukuran perusahaan (SIZE).

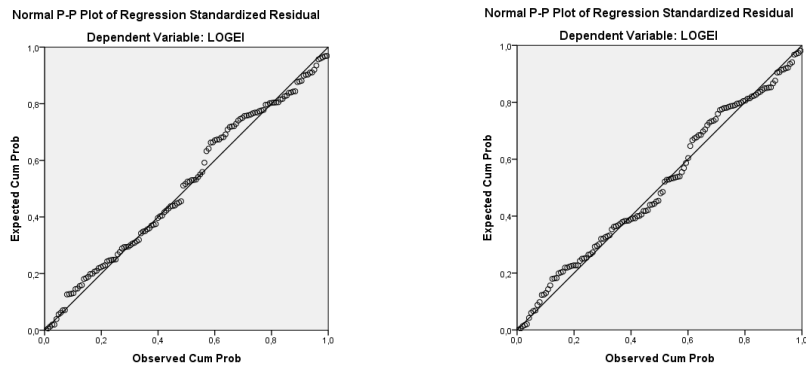
#### **4.3.1. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dilakukan agar hasil model regresi dalam penelitian ini dapat diestimasi dengan tidak bias. Dalam penelitian ini ada beberapa asumsi yang harus dipenuhi yang sangat berpengaruh terhadap hasil regresi, yaitu:

##### **4.3.1.1. Uji Normalitas**

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal. Pada penelitian ini asumsi distribusi normal dapat dipenuhi setelah mentransformasi variabel IE yaitu beban *research and development to total assets* ke dalam bentuk logaritma natural.





**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Normalitas**

**Model 1**

**Model 2**

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan grafik *normal P-P plot* pada gambar 4.1, data penelitian berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model 1 dan model 2 telah memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 4. 2**  
**Hasil Uji Kolmogorov-Sminov**

<b>Model Regresi</b>	<b>Uji</b>	<b>Unstandardized Residual</b>
Regresi Linier Berganda	Kolmogorov-Smirnov Z	0.947
	Asymp. Sig. (2-tailed)	0.332
Regresi Moderasi	Kolmogorov-Smirnov Z	0.778
	Asymp. Sig. (2-tailed)	0.580

Sumber: Lampiran 5

Selain itu, normalitas dapat juga dipastikan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Data dikatakan berdistribusi normal jika signifikansinya

lebih dari 0,1. Tabel 4.2 menunjukkan hasil pengujian normalitas dari data sampel penelitian. Hasil perhitungan nilai Kolmogorov Smirnov pada model regresi berganda yaitu sebesar 0,947 dengan tingkat signifikansi 0,332. Kemudian pada model regresi moderasi diperoleh nilai Kolmogorov Smirnov sebesar 0,778 dengan tingkat signifikansi 0,580. Nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,1 yang berarti kedua model tersebut memiliki distribusi normal.

#### 4.3.1.2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diagram *scatterplot* pada Gambar 4.2 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar tidak mengumpul dan tidak membentuk pola yang khas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadi gejala homokedastisitas atau varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain adalah konstan sehingga tidak terjadi hubungan antara variabel pengganggu dengan variabel bebas dan variabel tergantung benar-benar hanya dijelaskan oleh variabel bebasnya. Hasil pengujian ini menyatakan bahwa model regresi terbebas dari gejala heterokedastisitas.



**Gambar 4.2**

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas

##### Model 1

Sumber: Lampiran 6

##### Model 2

#### 4.3.1.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen. Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa variabel independen yaitu dewan direksi wanita (DDW) serta variabel kontrol yaitu ukuran perusahaan (SIZE) mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas pada model regresi berganda yang diuji dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas.

**Tabel 4. 3**

**Hasil Uji Multikolinearitas Model 1**

Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
DDW	1,000	1.000	Bebas Multikolinearitas
SIZE	1,000	1.000	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Lampiran 7

**Tabel 4. 4**

**Hasil Uji Multikolinearitas Model 2**

Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
DDW	0.490	20.337	Multikolinearitas
IO	0.688	1.454	Bebas Multikolinearitas
DDWxIO	0.047	21.124	Multikolinearitas
SIZE	0.973	1.028	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Lampiran 7

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebagian variabel pada model regresi moderasi tidak mengalami masalah multikolinearitas, kecuali variabel proporsi dewan direksi (DDW) serta interaksi antara proporsi dewan direksi dan kepemilikan institusional (DDW\*IO) yang memiliki nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10.

Hal ini terjadi karena kedua variabel tersebut sama-sama mengandung nilai DDW sehingga masalah multikolinearitas tidak dapat dihindari.

#### 4.3.1.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji ada tidaknya hubungan antar kesalahan pengamatan atau *error* residual pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi ini digunakan uji Durbin Watson. Pengujian dikatakan bebas autokorelasi jika berada diantara nilai  $dU$  dan  $(4-dU)$ . Tabel selengkapnya pada hasil pengujian regresi linier berganda dan regresi moderasi:

**Tabel 4. 5**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

<b>Regresi</b>	<b>Durbin Watson</b>	<b>Keterangan</b>
Linier Berganda	0,991	Bebas autokorelasi
Moderasi	1.042	Bebas autokorelasi

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan uji Durbin-Watson yang tersaji pada Tabel 4.5, regresi untuk persamaan 1 menunjukkan nilai 0,991 dan persamaan 2 menunjukkan nilai dan 1.042 yang berarti nilai Durbin-Watson masih pada rentang daerah bebas autokorelasi karena berada diantara -2 sampai +2.

#### 4.3.2. Analisis model dan pengujian hipotesis

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan variabel independen berupa dewan direksi wanita (DDW), variabel dependen berupa inovasi lingkungan (EI), dan variabel kontrol berupa ukuran perusahaan (SIZE). Selain itu penelitian ini juga menggunakan uji regresi

moderasi dengan menambahkan variabel kepemilikan institusional (IO) sebagai variabel moderasi. Hasil pengujiannya adalah:

**Tabel 4. 6**  
**Hasil Analisis Regresi Model 1**

Variabel	Regresi Linear Berganda			Kesimpulan
	B	t	Sig.	
Konstanta	-0.261	-0.296	0.768	
DDW	0.883	2.276	0.024**	Signifikan
SIZE	-0.103	-3.356	0.001***	Signifikan
R	0.332			
R <sup>2</sup>	0.110			
Uji F	8.102			
Signifikansi	0.000			

Sumber: Lampiran 8

Catatan: \*\*\* dan \*\* menunjukkan tingkat signifikan pada 1% dan 5%

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda, maka dapat dirumuskan persamaan regresi (Model 1) sebagai berikut:

$$EI = -0,261 + 0,883 \text{ DDW} - 0.103 \text{ SIZE}$$

Pembuktian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai uji t yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Berdasarkan hasil ringkasan analisis regresi linear berganda pada Tabel 4.6, koefisien regresi menunjukkan hasil yang bervariasi: positif dan negatif. Koefisien bertanda positif menunjukkan perubahan yang searah antara variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan koefisien yang bertanda negatif menunjukkan arah perubahan yang berlawanan antara variabel independen

terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil dari pengujian hipotesis model regresi linear berganda:

1. Konstanta  $\alpha$  sebesar -0,261 menunjukkan apabila variabel independen bernilai 0, maka inovasi lingkungan akan menurun senilai 0,261.
2. Nilai uji t pada variabel dewan direksi wanita (DDW) adalah sebesar 0,883 dengan tingkat signifikansi 0,024. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut signifikan pada 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dewan direksi wanita berpengaruh positif signifikan terhadap inovasi lingkungan.
3. Nilai uji t pada variabel ukuran perusahaan (SIZE) adalah sebesar -0,103 dengan tingkat signifikansi 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut signifikan pada 0,01 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap inovasi lingkungan.
4. Koefisien determinasi (*R-square*) menunjukkan seberapa besar seluruh variabel independen menjelaskan variabel dependen. Pada Tabel 4.7, hasil perhitungan statistik pada regresi linier berganda (model 1) diperoleh nilai *R square* atau koefisien determinasi sebesar 0,11. Artinya dewan direksi wanita (DDW), dan ukuran perusahaan (SIZE) mampu menjelaskan variasi inovasi lingkungan sebesar 11%, sedangkan sisanya 89% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel yang terdapat pada model penelitian.

Berdasarkan Tabel 4.6, hasil analisis model regresi menunjukkan variabel dewan direksi wanita, dan ukuran perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap inovasi lingkungan. Artinya, semakin tinggi direksi wanita, dan ukuran perusahaan, semakin baik inovasi lingkungan.

**Tabel 4. 7**  
**Hasil Analisis Regresi Model 2**

Variabel	Regresi Linear Berganda			Kesimpulan
	B	T	Sig.	
Konstanta	-0.526	-0.562	0.575	
DDW	4.193	1.729	0.017**	Signifikan
IO	0.042	0.293	0.888	Tidak Signifikan
DDWxIO	-4.363	-1.949	0.053*	Signifikan
SIZE	-0.095	-3.092	0.002***	Signifikan
R	0.379			
R <sup>2</sup>	0.144			
Uji F	5.416			
Signifikansi	0.000			

Sumber: Lampiran 8

Catatan: \*, \*\* dan \*\*\* menunjukkan tingkat signifikan pada 10%, 5%, dan 1%

Sedangkan, persamaan regresi moderasi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$EI = -0,526 + 4,193 \text{ DDW} + 0,042 \text{ IO} - 4,363 \text{ DDW} * \text{IO} - 0,095 \text{ SIZE}$$

Berikutnya, berdasarkan hasil perhitungan regresi moderasi pada Tabel 4.7, maka interpretasi dari hasil pengujian regresi moderasi adalah:

1. Nilai uji t pada variabel direksi wanita (DDW) adalah sebesar 4.193 dengan tingkat signifikansi 0,017. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut signifikan

pada 0,05 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa direksi wanita berpengaruh positif signifikan terhadap inovasi lingkungan.

2. Nilai uji t pada variabel kepemilikan institusional (IO) adalah sebesar 0,042 dengan tingkat signifikansi 0,888 Nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemilikan institusional tidak berpengaruh signifikan terhadap inovasi lingkungan.
3. Nilai uji t pada interaksi antara variabel dewan direksi wanita (DDW) dengan kepemilikan institusional (IO) adalah sebesar -4.363, dengan tingkat signifikansi 0,053. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut signifikan pada 0,1 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, kepemilikan institusional memoderasi pengaruh direksi wanita terhadap inovasi lingkungan, secara negatif. Atau, kepemilikan institusional memperlemah pengaruh positif dewan direksi terhadap inovasi lingkungan.
4. Nilai uji t pada variabel ukuran perusahaan (SIZE) adalah sebesar -2.931 dengan tingkat signifikansi 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut signifikan pada 0,01 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap inovasi lingkungan.

Berdasarkan Tabel 4.7, hasil analisis model regresi menunjukkan variabel direksi wanita, dan ukuran perusahaan, berpengaruh positif signifikan terhadap inovasi lingkungan, sedangkan interaksi antara dewan direksi wanita dan kepemilikan institusional berpengaruh terhadap inovasi lingkungan. Artinya,



semakin tinggi interaksi antara dewan direksi dan kepemilikan institusional, semakin kuat inovasi lingkungan. Sedangkan variabel kepemilikan institusional tidak berpengaruh signifikan terhadap inovasi lingkungan.

Pengaruh positif direksi wanita terhadap inovasi lingkungan lebih kuat saat dimoderasi oleh variabel kepemilikan institusional. Terjadi kenaikan antara  $R_2$  model 1 dengan  $R_2$  model 2. Artinya, semakin besar kepemilikan institusional maka akan memperkuat pengaruh positif direksi wanita terhadap inovasi lingkungan.

Koefisien determinasi (*R-square*) menunjukkan seberapa besar seluruh variabel independen menjelaskan variabel dependennya. Pada Tabel 4.7, hasil perhitungan statistik pada regresi moderasi (model 2) diperoleh nilai *R square* atau koefisien determinasi sebesar 0,144. Artinya dewan direksi (DDW), kepemilikan institusional (IO), interaksi dewan direksi (DDW) dan kepemilikan institusional (IO), dan ukuran perusahaan (SIZE) mampu menjelaskan variasi inovasi lingkungan sebesar 14,4%, sedangkan sisanya 85,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam variabel yang terdapat pada model penelitian.

#### **4.4. Pembahasan**

##### **4.4.1 Pengaruh direksi wanita terhadap inovasi lingkungan**

Berdasarkan hasil regresi model 1 dan 2, variabel direksi wanita memiliki koefisien 0,883 dan 4,193 dengan tingkat signifikansi masing-masing sebesar 0,024 dan  $0,017 < 0,05$ . Koefisien regresi positif menunjukkan bahwa semakin tinggi direksi wanita maka semakin baik inovasi lingkungan yang dilakukan perusahaan. Sehingga, dari hasil pengujian hipotesis tersebut dapat dilihat bahwa proporsi direksi wanita berpengaruh positif signifikan terhadap inovasi lingkungan. Hasil ini

dapat menarik kesimpulan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Berkaitan dengan *feminist care theory*, teori tersebut menekankan pada sifat simpatik, pendidikan, dan kepedulian. Umumnya direksi wanita lebih memperhatikan hubungan sosial dan citra perusahaan sehingga direksi wanita cenderung lebih memperhatikan inovasi lingkungan. Selain itu, berdasarkan konsep *social role theory*, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kehadiran direksi wanita dapat meningkatkan inovasi lingkungan perusahaan.

Adanya pengaruh direksi wanita terhadap inovasi perusahaan ini dapat disebabkan karena saat ini wanita memiliki kualitas yang sama baiknya dengan pria dalam beberapa hal termasuk dibidang pendidikan. Sehingga direksi wanita dapat memiliki kemampuan relatif sejajar dengan direksi pria. Hal ini disebabkan oleh faktor tingkat pendidikan dan pengalaman yang semakin tinggi. Jadi, direksi wanita memiliki kemampuan dan pengalaman bekerja yang dapat diandalkan sehingga dapat menghasilkan keputusan yang sama baiknya dengan direksi pria. Dengan adanya wanita dalam dewan direksi diharapkan dapat memberikan pandangan yang lebih luas. Pada umumnya wanita lebih teliti dibandingkan pria sehingga cenderung menganalisis masalah sebelum membuat suatu keputusan. Oleh karena itu dapat mengolah keputusan dan menghasilkan pertimbangan beserta alternatif penyelesaian secara seksama (Robbins dan Jugdge, 2008).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Liao, *et al.*, (2019) menemukan bahwa kehadiran direksi wanita dalam perusahaan berdampak positif signifikan terhadap inovasi lingkungan. Penelitian Isidro & Sobral (2015) menyatakan bahwa direksi perempuan berhubungan positif dengan kepatuhan etika

perusahaan, kepatuhan sosial, dan kinerja tanggung jawab sosial perusahaan. Sehingga, keberadaan direksi wanita memiliki peran penting dalam mempromosikan inovasi lingkungan perusahaan. Penelitian Terjesen *et al.*, (2009) menyatakan bahwa wanita memiliki kualitas sumber daya yang sama baiknya dengan pria dalam beberapa hal termasuk dalam hal tingkat pendidikan.

Hasil penelitian ini berlawanan dengan penelitian Wei *et al.*, (2017) yang menyatakan bahwa dibutuhkan lebih dari 2 direksi wanita untuk hasil yang positif signifikan, setidaknya 2 direksi wanita tersebut diharapkan dapat lebih leluasa dalam membuat keputusan terkait dengan program lingkungan. Sedangkan dari hasil penelitian ini sebagian besar perusahaan hanya memiliki 1 orang direksi wanita namun sudah memiliki dampak bagi inovasi lingkungan.

#### **4.4.2. Peran moderasi kepemilikan institusional pada pengaruh direksi wanita terhadap inovasi lingkungan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemilikan institusional dapat memoderasi pengaruh dewan direksi terhadap inovasi lingkungan, secara positif signifikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kepemilikan institusional memperkuat pengaruh direksi wanita terhadap inovasi lingkungan. Artinya, saat jumlah kepemilikan institusional meningkat maka pengaruh positif dewan direksi wanita terhadap inovasi lingkungan semakin tinggi. Hasil ini sejalan dengan penelitian Aghion *et al.*, (2013) yang mengatakan bahwa inovasi dipengaruhi oleh kepemilikan institusional. Dan berlawanan dengan penelitian Anonymous *et al.*, (2013) yang menyatakan bahwa kepemilikan institusional tidak memiliki pengaruh positif terhadap inovasi lingkungan.

Investor institusional cenderung menyukai perusahaan yang berorientasi pada program jangka panjang walaupun memiliki tingkat risiko yang tinggi. Perusahaan yang melakukan inovasi dapat menjadi pemimpin pasar dan lebih unggul dari para pesaing sehingga menarik minat investor dan masyarakat serta meningkatkan nilai perusahaan. Keberadaan investor institusional yang semakin meningkat, maka semakin banyak jaringan atau *network* yang dimiliki dengan pihak luar seperti *supplier*, pemerintah, dan masyarakat. Karakteristik direktur wanita yang simpati, komunikatif, dan penuh kasih dapat mengumpulkan dengan baik informasi dan saran yang diperoleh dari berbagai pihak sehingga dapat mengelola inovasi lingkungan menjadi lebih maksimal.

Terlebih lagi rata-rata jumlah dewan direksi pada perusahaan di Indonesia berjumlah 5 orang dan saat ini sedikitnya sudah ada 1 wanita dalam top manajemen yang merupakan jumlah optimal dan dapat memberikan dampak baik bagi perusahaan, sehingga inovasi lingkungan sudah tertangani dengan baik karena tugas dewan direksi akan lebih terspesialisasi sesuai dengan keahlian pada fungsi masing-masing. Oleh karena itu kepemilikan institusional dapat merasa aman karena pengelolaan perusahaan oleh dewan direksi, termasuk dalam inovasi menjadi lebih fokus serta terkendali. Hal tersebut dapat disebabkan karena tata kelola oleh pihak dewan direksi yang lebih berwenang dalam mengelola sumber daya perusahaan termasuk dalam inovasi lingkungan telah berjalan dengan baik sehingga kepemilikan institusional akan mengurangi peran aktifnya dalam mengawasi atau mengendalikan keputusan yang dibuat oleh dewan direksi.

*Upper echelon theory* mengungkapkan bahwa karakteristik pimpinan berdampak pada pilihan strategi sehingga dapat menentukan kinerja organisasi. Teori ini mengatakan bahwa karakteristik pemimpin dipengaruhi oleh kemampuan, pengetahuan, keyakinan, serta karakteristik individual. Kemampuan pemimpin dalam memutuskan cara bersikap saat menghadapi risiko. Saat ini kemampuan direksi wanita semakin meningkat dan dapat dibandingkan dengan direksi pria. Seperti dalam *feminist caring theory* direksi wanita memiliki sifat yang cenderung berhati-hati mempertimbangkan banyak faktor dan variabel dalam proses pengambilan keputusan yang berisiko bagi perusahaan. Kesimpulannya, peningkatan kepemilikan institusional akan memperkuat pengaruh direksi wanita terhadap inovasi lingkungan.

#### **4.4.3. Pengaruh variabel kontrol terhadap inovasi lingkungan**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa size atau ukuran perusahaan berpengaruh signifikan terhadap inovasi lingkungan. Dapat dilihat pada tabel 4.6 dan 4.7 variabel size memiliki nilai signifikansi 0,001 dan 0,002 yang masing-masing  $<0,01$ . Hal ini dikarenakan perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI merupakan perusahaan berskala besar. Semakin besar ukuran perusahaan, maka kemampuan perusahaan dalam menggunakan sumber daya untuk menciptakan inovasi semakin baik. Perusahaan yang besar mampu mencapai skala ekonomis untuk membiayai investasi R&D. Perusahaan berskala besar akan berupaya sebaik mungkin menjaga *image* didepan publik sehingga terus berupaya untuk melakukan operasional perusahaan agar sesuai dengan nilai dan norma publik, termasuk dalam bidang inovasi lingkungan (Liao *et al.*, 2018). Namun, untuk hasil yang tidak

signifikan dapat disebabkan karena beberapa perusahaan dengan total asset yang besar dapat menyebabkan pengelolaan sumber daya semakin kompleks dan menjadi sulit untuk dikendalikan sehingga dapat mengakibatkan inovasi lingkungan semakin rendah. Pada penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa ukuran perusahaan mempengaruhi inovasi lingkungan.

## BAB 5

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1.Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh direksi wanita terhadap inovasi lingkungan dengan kepemilikan institusional sebagai variabel moderasi. Sehingga simpulan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya adalah:

- a) Direktur wanita berpengaruh positif signifikan terhadap inovasi lingkungan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak direktur wanita dalam perusahaan, maka semakin baik inovasi lingkungan. Kemudian, variabel *size* berpengaruh positif signifikan terhadap inovasi lingkungan.
- b) Kepemilikan institusional memoderasi pengaruh direktur wanita terhadap inovasi lingkungan, secara positif signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar kepemilikan institusional, maka semakin kuat pengaruh positif direksi wanita terhadap inovasi lingkungan.

#### 5.2.Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini relatif kecil dan terbatas.
- b. Pada saat penelitian, terdapat perusahaan yang tidak mempublikasikan laporan keuangan. Serta terdapat perusahaan yang mempublikasikan laporan keuangan dengan tidak lengkap.

### 5.3.Saran

- a. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel yang lebih besar untuk memvalidasi hasil dari model yang sama.
- b. Implikasi penelitian yang diajukan dari hasil penelitian ini bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode pengukuran lain untuk variabel inovasi lingkungan. Sehingga, pengukuran inovasi lingkungan tidak hanya menggunakan pengeluaran R&D tetapi juga dapat diukur dengan mengevaluasi kualitas paten yang dimiliki perusahaan.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan terhadap perusahaan agar lebih memperhatikan proporsi direksi wanita dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan dan memaksimalkan inovasi lingkungan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Aghion, B. P., Reenen, J. Van, & Zingales, L. (2013). Innovation and Institutional Ownership. *103*(1), 277–304.
- Anonymous. (2013). The impact of institutional ownership on innovation. 1–24.
- \_\_\_\_\_. (2018, December 16). *Board Effect*. Retrieved from <https://www.boardeffect.com/blog/women-boards-2020/>
- Anshori, M., & Iswati, S. (2009). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Surabaya: Pusat Penerbitan dan Percetakan UNAIR.
- Bernardi, & Threadgill. (2010). Women directors and corporate social responsibility. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, *15*(2), 15–21. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0335.2009.00843.x>
- Bristy, H. J. (2016). Do Female Directors Matter? The NExus Between CSR and Financial Performance.
- Carpenter, M. A., Geletkanycz, M. A., & Sanders, G. W. (2004). Upper Echelons Research Revisited: Antecedents, Elements, and Consequences of Top Management Team Composition. *Journal of Management*, *30*(6), 749 – 778.
- Eagly, A. H., & Wood, W. (2012). Social Role Theory. In A. H. Eagly, & W. Wood, *Handbook of Theories of Social Psychology* (pp. 458-476). US: SAGE Publication Inc.
- Gao, L., Yang, L. L., & Zhang, J. H. (2016). Corporate patents, R&D success, and tax avoidance. *Review of Quantitative Finance and Accounting*, *47*(4), 1063-1096.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS21*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Governance, komite nasional kebijakan. (2008). Pedoman Umum Good Corporate Governance. 1–50.
- Hambrick, D. C., & Mason, P. A. (1984). Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers. *Academy of Management Review*, *9*(2), 193-206.
- Hyun, E., Yang, D., Jung, H., & Hong, K. (2016). Women on boards and corporate social responsibility. *Sustainability (Switzerland)*, *8*(4), 1–26. <https://doi.org/10.3390/su8040300>

- Isidro, H., & Sobral, M. (2015). The effects of women on corporate boards on firm value, financial performance, and ethical and social compliance. *Journal of Business Ethics*, 132(1), 1–19.
- Jaggar, A. (1991). *Feminist ethics: Problems, project, prospects, in Feminist Ethics*. Lawrence: University of Kansas.
- Kothari, S. P., Laguerre, T. E., & Leone, A. J. (2002). Capitalization versus Expanding: Evidence on the Uncertainty of Future Earnings from Capital Expenditures cersus R&D Outlays. *Review of Accounting Studies*, 7(4), 355-382.
- Kozubek, R. (2015). The link between innovation and CSR. Short look on a bi-directional system of innovation driven CSR and CSR-driven innovation. *Organizacja Zarzadzanie z. 81*.
- Kunapatarawong, R. (2014). Three Essays on Environmental Innovation and Corporate Social Responsibility. *Thesis Doctoral Universidad Carlos III de Madrid*.
- Masdupi, E. (2005). Analisis Dampak Struktur Kepemilikan pada Kebijakan Hutang Dalam Mengontrol Konflik Keagenan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia, Vol.20, No. 1, 57-69*.
- Liao, Z., Zhang, M., & Wang, X. (2018). Do female directors influence firms' environmental innovation? The moderating role of ownership type. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(1), 257–263. <https://doi.org/10.1002/csr.1677>
- McKinsey, & Company. (2018, Desember 22). *The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth*. Diambil kembali dari McKinsey & Company: <http://www.mckinsey.com>
- Pemerintah Republik Indonesia. (2007). *Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas*. Diambil kembali dari <http://peraturan.go.id/uu/nomor-40-tahun-2007.html>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi, Edisi Kedua Belas, Alih Bahasa: Diana Angelica*. Jakarta: Salemba Empat.
- Shen, R., Tang, Y., & Zhang, Y. (2016). Does Firm Innovation Affect Corporate Social Responsibility? *Harvard Business School*, (Working Paper 16-096).
- Sholekah, F. W., & Venusita, L. (2014). Pengaruh kepemilikan manajerial, kepemilikan institusional, leverage, firm size dan corporate social responsibility terhadap nilai perusahaan. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 2 Nomor 3, 795-807*.
- Srindhi, B., Gul, F. A., & Tsui, J. (2011). Female directors and earning quality. *Contemporary Accounting Research*, 28(5), 1610-1644.

- Sudana, I. M. (2009). *Manajemen Keuangan Teori dan Praktik*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadi, A., & Idris, E. (2004). *Kesetaraan gender dalam bidang pendidikan*. Jakarta: Ganesindo.
- Terjesen, S., Sealy, R., & Singh, V. (2009). Women directors on corporate boards: A review and research agenda. *Corporat Governance: An International Review*, 17(3), 320-337.
- Torchia, M., Calabrò, A., & Huse, M. (2011). Women directors on corporate boards: From tokenism to critical mass. *Journal of Business Ethics*, 102(2), 299–317.
- Toyota. (2019, 02 20). *Toyota*. Retrieved from <https://www.toyota-global.com/>
- Vähämaa, S. (2014). Female executives and earnings management. *Managerial Finance*, Vol. 36, 629–645.
- Wei, F., Ding, B., & Kong, Y. (2017). Female Directors and Corporate Social Responsibility: Evidence from the Environmental Investment of Chinese Listed Companies. *MDPI*.
- Wibisono, Y. (2007). *Membedah Konsep & Aplikasi CSR (Corporate Social Responsibility)*. Jakarta: PT Gramedia.
- Widarjo, W. (2010). Pengaruh Ownership Retention, Investasi dari Proceeds, dan Reputasi Auditor terhadap Nilai Perusahaan dengan Kepemilikan Manajerial dan Institusional Sebagai Variabel Pemoderasi. *Symposium Nasional Akuntansi XIII*.
- Wood, D. (1991). Corporate social performance revisited. *Academy of Management Review*, 16: 691–718.
- Wood, W. (2012). Social Role Theory. *research gate*.
- Woolf, V. (1929). *A Room of One's Own*. England: Hogarth Press.

## DAFTAR LAMPIRAN

## LAMPIRAN 1: PENELITIAN TERDAHULU

No.	Nama & Tahun	Pengukuran Variabel		Populasi Sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
		X	Y			
1	Liao et al. (2018)	Female directors, female independent director, female chairperson, ownership type, size, age, industry category	Environmental innovation	Perusahaan Manufaktur yang tercatat di China Stock Market dan Accounting Research datatbase, dan State Intellectual Property Office di China	Regresi	Direktur wanita dan direktur wanita independen berpengaruh positif terhadap inovasi lingkungan. BUMN memiliki direktur wanita dan direktur wanita independen yang lebih baik dalam meningkatkan inovasi lingkungan
2	Hyun (2015)	Woman on Board	Corporate social responsibility	S&P 1500 periode 2000-2009	Regresi	Direktur wanita independen berpengaruh positif signifikan terhadap CSR
3	Wei et al. (2017)	Female directors	Environmental Protection Investment	Perusahaan yang tercatat di Shanghai dan Shenzhen periode 2008-2015	Regresi	Perusahaan yang memiliki lebih dari 3 direktur wanita berpengaruh berpengaruh positif terhadap investasi lingkungan perusahaan
4	Bernardi et al. (2010)	Woman directors	Corporate Social Responsibility	143 perusahaan dari Fortune 500 companies	Regresi	Keberadaan direksi wanita berpengaruh terhadap CSR, serta program perusahaan yang berkaitan dengan kepedulian dan lingkungan.

5	Anonymous (2013)	Institutional ownership	R&D expenditures	EU industrial scoreboard periode 2010-2015	Regresi	Tidak ada perilaku berbeda terhadap pengeluaran R&D saat perusahaan didominasi investor institusional
6	Torchia et al. (2011)	Women directors	Organizational innovation	317 perusahaan di norwegia periode 2005/2006 yang memiliki setidaknya 6-12 dewan	Regresi linier berganda	Kontribusi dewan terhadap inovasi perusahaan menjadi lebih tinggi setidaknya dengan terdapat tiga dewan wanita diperusahaan
7	Srinidhi et al(2011)	Female directors	Earning quality	Perusahaan di Norwegia periode 2001-2010	regresi	Dewan yang terdiri dari beragam gender cenderung terlibat dalam diskusi yang lebih mendalam, termaksud dalam menyelesaikan masalah yang sulit
8	Terjesen et al (2009)	Women directors	Industry and environment	Top 50 perusahaan EU	regresi	Direktur wanita berkontribusi pada tata kelola perusahaan yang lebih efektif

**LAMPIRAN 2 : DAFTAR PERUSAHAAN SAMPEL**

No	Kode	Nama Perusahaan
1	AISA	Tiga Pilar Sejahtera Food Tbk
2	ALKA	Alaska Industrindo Tbk
3	AUTO	Astra Auto Part Tbk
4	CEKA	Wilmar Cahaya Indonesia Tbk <i>d.h Cahaya Kalbar Tbk</i>
5	CINT	Chitose Internasional Tbk
6	CPIN	Charoen Pokphand Indonesia Tbk
7	DVLA	Darya Varia Laboratoria Tbk
8	GJTL	Gajah Tunggal Tbk
9	GOOD	Garudafood Putra Putri Jaya Tbk
10	HMSP	Hanjaya Mandala Sampoerna Tbk
11	IGAR	Champion Pasific Indonesia Tbk <i>d.h Kageo Igar Jaya Tbk</i>
12	IMAS	Indomobil Sukses International Tbk
13	INAF	Indofarma Tbk
14	INRU	Toba Pulp Lestari Tbk
15	INTP	Indocement Tunggal Prakasa Tbk
16	IPOL	Indopoly Swakarsa Industry Tbk
17	JECC	Jembo Cable Company Tbk
18	KAEF	Kimia Farma Tbk
19	KINO	Kino Indonesia Tbk
20	KLBF	Kalbe Farma Tbk
21	KRAS	Krakatau Steel Tbk
22	LPIN	Multi Prima Sejahtera Tbk <i>d.h Lippo Enterprises Tbk</i>
23	MARK	Mark Dynamics Indonesia Tbk
24	MBTO	Martina Berto Tbk
25	MERK	Merck Tbk
26	MOLI	Madusari Murni Indah Tbk
27	MYOR	Mayora Indah Tbk
28	NIKL	Pelat Timah Nusantara Tbk
29	PEHA	Phapros Tbk
30	PICO	Pelangi Indah Canindo Tbk
31	PYFA	Pyridam Farma Tbk
32	RICY	Ricky Putra Globalindo Tbk
33	RMBA	Bentoel International Investama Tbk
34	ROTI	Nippon Indosari Corporindo Tbk
35	SMBR	Semen Baturaja Persero Tbk
36	SMGR	Semen Indonesia Tbk <i>d.h Semen Gresik Tbk</i>
37	SOBI	Sorini Agro Asia Corporindo Tbk
38	SRIL	Sri Rejeki Isman Tbk
39	SRSN	Indo Acitama Tbk
40	STTP	Siantar Top Tbk

41	TCID	Mandom Indonesia Tbk
42	TFCO	Tifico Fiber Indonesia Tbk
43	TSPC	Tempo Scan Pasific Tbk
44	WIIM	Wismilak Inti Makmur Tbk
45	WOOD	Integra Indocabinet
46	WTON	Wijaya Karya Beton Tbk

**LAMPIRAN 3 : Data Penelitian**

No	Kode	Tahun	IO	DDW	EI	SIZE	DDWxIO
1	PYFA	2015	0,53846149	0,3333	0,019882	25,79814	0,179487
2	KLBF	2015	0,566867965	0,25	0,011928	30,24816	0,141717
3	KAEF	2015	0,900252071	0,2	0,005571	28,865	0,18005
4	DVLA	2015	0,926607957	0,5	0,004845	27,9504	0,463304
5	MERK	2015	0,420077946	0,25	0,0045	27,1873	0,105019
6	SRSN	2015	0,779804261	0	0,004313	27,07602	0
7	SRIL	2015	0,642733136	0	0,003475	30,00613	0
8	WIIM	2015	0,224784022	0,2	0,003375	27,9257	0,044957
9	INAF	2015	0,806642215	0	0,002374	28,05871	0
10	MYOR	2015	0,330651324	0	0,002188	30,0596	0
11	AUTO	2015	0,799999987	0	0,002059	30,29401	0
12	TCID	2015	0,737739205	0,0769	0,001639	28,3644	0,056749
13	IGAR	2015	0,848188236	0	0,001443	26,67374	0
14	HMSP	2015	0,925	0	0,001295	31,26889	0
15	SMBR	2015	0,762374985	0,2	0,001022	28,8154	0,152475
16	ROTI	2015	0,7075	0,4	0,000867	28,62661	0,283
17	TSPC	2015	0,781630048	0,5455	0,000862	29,46914	0,426344
18	WTON	2015	0,698097581	0	0,000685	29,12529	0
19	INRU	2015	0,924231654	0	0,000656	29,1534	0
20	SOBI	2015	0,798980025	0,3333	0,000439	28,43365	0,266327
21	KINO	2015	0,79885529	0	0,000436	28,79768	0
22	ALKA	2015	2,387090746	0	0,000432	25,69743	0
23	LPIN	2015	0,490221176	0,25	0,000425	26,50418	0,122555
24	AISA	2015	0,630187197	0	0,000326	29,835	0
25	NIKL	2015	0,801015515	0	0,000249	28,0763	0
26	CPIN	2015	0,555335127	0,1667	0,000181	30,84656	0,092556
27	KRAS	2015	0,8	0,1667	0,000119	31,55923	0,133333
28	TFCO	2015	0,98944947	0	9,62E-05	29,09513	0
29	SMGR	2015	0,51005577	0	3,42E-05	31,27263	0
30	CINT	2015	0,6965	0	3,06E-05	26,6708	0
31	RICY	2015	0,480410142	0	3,04E-05	27,81184	0
32	CINT	2016	0,6965	0	0,001277	19,80532	0
33	SRIL	2016	0,560713	0	0,001942	30,16968	0
34	CEKA	2016	0,920119328	0,3333	1,54E-06	27,98587	0,306706
35	INRU	2016	0,924231654	0	0,002401	22,24071	0
36	IGAR	2016	0,848188236	0	0,000737	26,80883	0
37	NIKL	2016	0,932785523	0,2	0,000226	28,10093	0,186557
38	AISA	2016	0,6305	0	4,24E-05	29,85614	0
39	TFCO	2016	0,988413172	0	9,55E-05	29,09164	0
40	RICY	2016	0,480410142	0	0,000431	27,88464	0
41	SOBI	2016	0,9867	0	0,000425	28,67161	0
42	SMBR	2016	0,762374985	0,2	0,000295	29,10553	0,152475



43	SRSN	2016	0,680041669	0	0,002159	27,29855	0
44	MERK	2016	0,866506518	0,25	0,002422	27,33522	0,216627
45	KINO	2016	0,79885529	0	0,00068	28,82024	0
46	SMGR	2016	0,51005577	0	6,34E-05	31,42035	0
47	WIIM	2016	0,276215685	0,2	0,002259	27,93381	0,055243
48	INAF	2016	0,871172463	0	0,002311	27,95429	0
49	ROTI	2016	0,693670927	0,25	0,001102	28,70248	0,173418
50	TCID	2016	0,737739205	0,0714	0,001554	28,41268	0,052696
51	TSPC	2016	0,784186537	0,5	0,000606	29,51594	0,392093
52	WTON	2016	0,684522106	0	0,000979	29,17053	0
53	STTP	2016	0,567633969	0	0,002485	28,47998	0
54	INTP	2016	0,510014315	0	0,000213	31,03723	0
55	KRAS	2016	0,8	0,1667	0,000131	31,59431	0,133333
56	DVLA	2016	0,921250814	0,2857	0,013819	28,05718	0,263215
57	AUTO	2016	0,799999987	0	0,001552	30,31288	0
58	KAEF	2016	0,900274577	0,2	0,005302	29,1598	0,180055
59	RMBA	2016	0,924771622	0	0,00265	30,23156	0
60	HMSP	2016	0,925	0,1429	0,001245	31,38072	0,132143
61	PYFA	2016	0,53846149	0,3333	0,01129	25,84164	0,179487
62	KLBF	2016	0,56509108	0,25	0,012591	30,35403	0,141273
63	INRU	2017	0,924231654	0,25	0,002938	29,34361	0,231058
64	KRAS	2017	0,8	0,1667	0,000131	31,64672	0,133333
65	DVLA	2017	0,921250814	0,1429	0,014729	28,12626	0,131607
66	MBTO	2017	0,677503271	0	0,00369	27,38342	0
67	MARK	2017	0,788220608	0	0,002823	26,15085	0
68	SRSN	2017	0,32794	0	0,002791	27,20442	0
69	WIIM	2017	0,051431663	0,2	0,0024	27,83454	0,010286
70	MYOR	2017	0,590708386	0	0,001739	30,33345	0
71	INAF	2017	0,877179124	0	0,001582	28,05621	0
72	SRIL	2017	0,600648182	0	0,001516	30,54285	0
73	TCID	2017	0,738205383	0,0769	0,001478	28,49045	0,056785
74	KAEF	2017	0,900252071	0	0,00143	29,43868	0
75	CINT	2017	0,6784	0	0,001383	19,98214	0
76	ROTI	2017	0,70282648	0,5	0,001275	29,14825	0,351413
77	STTP	2017	0,567633969	0	0,001262	28,48221	0
78	HMSP	2017	0,925	0,1429	0,001261	31,3955	0,132143
79	WOOD	2017	0,8	0,4	0,000696	28,97727	0,32
80	KINO	2017	0,80213941	0	0,000669	28,80585	0
81	RICY	2017	0,480410142	0	0,000587	27,94907	0
82	TSPC	2017	0,789246048	0,5	0,000576	29,63721	0,394623
83	JECC	2017	0,901476852	0,25	0,000516	28,2875	0,225369
84	IPOL	2017	0,785739684	0,1429	0,000476	31,59295	0,112249
85	GJTL	2017	0,596103783	0,2222	0,000467	30,53196	0,132468
86	IGAR	2017	0,848188236	0	0,000449	26,96359	0

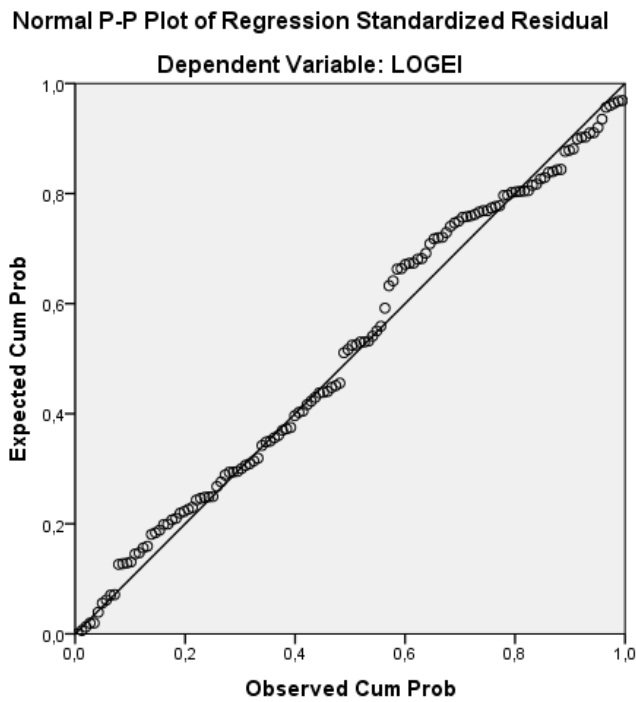
87	CEKA	2017	0,920119328	0,3333	0,0003	27,96222	0,306706
88	SMBR	2017	0,371980975	0	0,000234	29,25245	0
89	NIKL	2017	0,851953336	0,25	0,000225	28,16173	0,212988
90	SMGR	2017	0,51005577	0	0,000212	31,5221	0
91	INTP	2017	0,510014315	0	0,000156	30,99361	0
92	TFCO	2017	0,672452572	0	0,00015	29,12659	0
93	AISA	2017	0,623834896	0	0,000115	29,79718	0
94	LPIN	2017	0,490221176	0	6,85E-05	26,38663	0
95	AUTO	2017	0,799999987	0	4,23E-05	30,3231	0
96	IMAS	2017	0,896574252	0	6,92E-06	31,07704	0
97	PYFA	2018	0,5385	0	0,004561	25,95468	0
98	RMBA	2018	0,9248	0	0,003802	30,33101	0
99	MYOR	2018	0,5907	0	0,00307	30,49845	0
100	HMSP	2018	0,925	0,1429	0,001062	31,47267	0,132143
101	SRIL	2018	0,590296	0	0,001509	30,6095	0
102	MERK	2018	0,8665	0,25	0,023211	27,8646	0,216625
103	IPOL	2018	0,8103	0,1667	0,006504	29,06831	0,13505
104	DVLA	2018	0,921250814	0,1429	0,01377	28,15149	0,131607
105	PEHA	2018	0,5677	0,4	0,011456	28,26689	0,22708
106	KAEF	2018	0,9448	0	0,00191	29,87814	0
107	INRU	2018	0,9242	0,2	0,002894	29,41026	0,18484
108	GJTL	2018	0,596103783	0,2	0,000484	30,61222	0,119221
109	GOOD	2018	0,404	0	0,001797	29,06906	0
110	KRAS	2018	0,8	0	0,000119	31,7571	0
111	SMGR	2018	0,51005	0	0,000139	31,5659	0
112	TCID	2018	0,73825	0,1667	0,002361	28,52512	0,123042
113	AUTO	2018	0,8	0,2	0,00034	30,39669	0,16
114	ROTI	2018	0,744	0,5	0,001221	29,11122	0,372
115	TSPC	2018	0,8524	0,5	0,000623	29,69408	0,4262
116	WIIM	2018	0,0552	0,2	0,003401	27,85861	0,01104
117	WOOD	2018	0,7928	0,4	0,000707	29,15457	0,31712
118	INTP	2018	0,51	0	0,000115	30,95565	0
119	PICO	2018	0,9401	0	0,002689	27,47195	0
120	STTP	2018	0,5676	0	0,000802	28,59846	0
121	SRSN	2018	0,328	0	0,002598	27,25528	0
122	KINO	2018	0,8023	0	0,000465	28,90978	0
123	MOLI	2018	0,5932	0	0,00072	28,25602	0
124	WTON	2018	0,675	0	0,000133	29,81502	0
125	SMBR	2018	0,7551	0	0,000203	29,34267	0
126	JECC	2018	0,9015	0,25	0,000525	28,36417	0,225375
127	RICY	2018	0,4804	0	0,000434	28,06255	0
128	MARK	2018	0,7882	0	0,002099	26,48557	0
129	MBTO	2018	0,6775	0	0,000976	27,19718	0
130	IMAS	2018	0,8966	0	1,32E-05	31,34352	0

<b>131</b>	TFCO	2018	0,6725	0	9,61E-05	29,16521	0
<b>132</b>	NIKL	2018	0,8449	0,25	0,000186	28,38682	0,211225
<b>133</b>	INAF	2018	0,8801	0	0,000227	27,9973	0
<b>134</b>	CEKA	2018	0,870203361	0,3333	0,000126	27,78713	0,290068

**LAMPIRAN 4 : Hasil Statistik Deskriptif  
Descriptives****Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
EI	134	.000002	.023211	.00219988	.003760882
DDW	134	.0000	.5455	.112954	.1517221
IO	134	.0514	2.3871	.724986	.2392606
SIZE	134	19.8053	31.7571	28.789949	1.9256215
Valid N (listwise)	134				

**LAMPIRAN 5 : HASIL UJI NORMALITAS  
Model 1**



**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

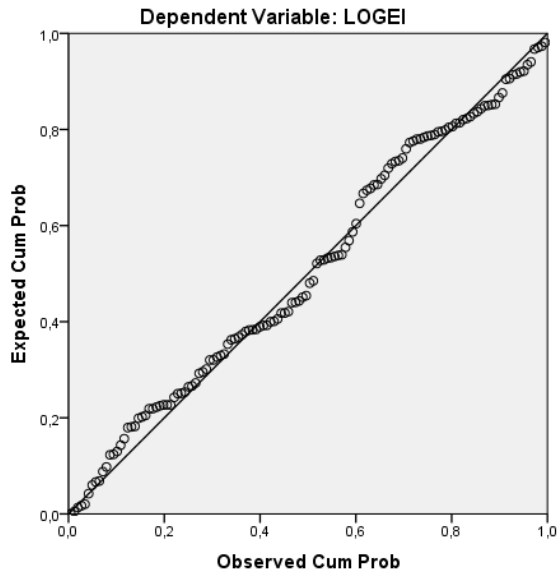
		Unstandardize d Residual
N		134
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,67397379
	Absolute	,082
Most Extreme Differences	Positive	,042
	Negative	-,082
Kolmogorov-Smirnov Z		,947
Asymp. Sig. (2-tailed)		,332

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Model 2**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



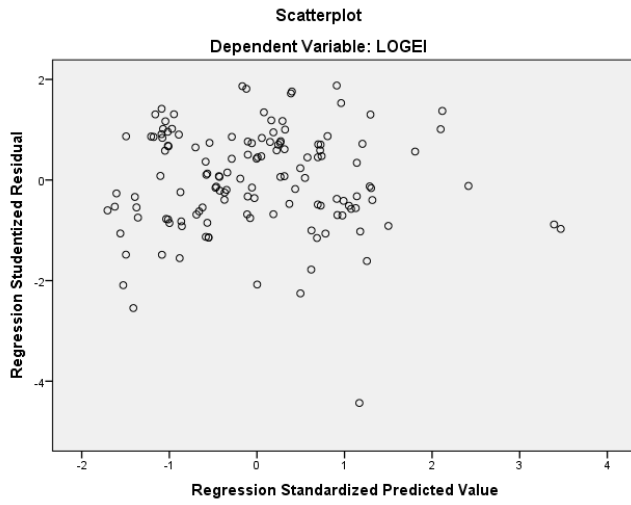
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual
N		134
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,66108456
Most Extreme Differences	Absolute	,067
	Positive	,047
	Negative	-,067
Kolmogorov-Smirnov Z		,778
Asymp. Sig. (2-tailed)		,580

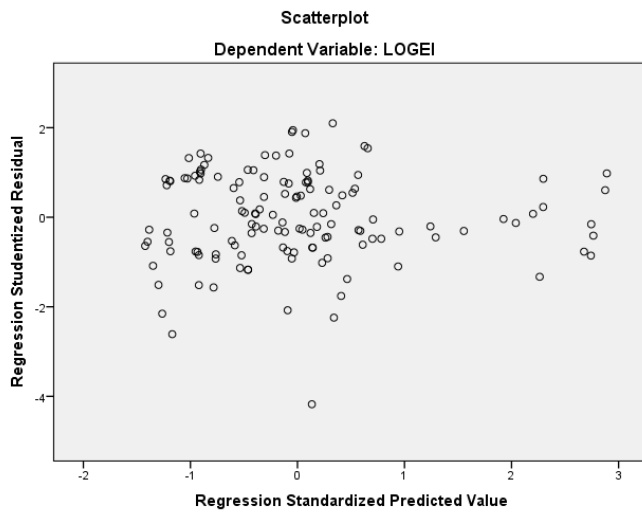
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### LAMPIRAN 6 : HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS Model 1



### Model 2



**LAMPIRAN 7 : HASIL UJI MULTIKOLINERITAS, DAN UJI AUTOKORELASI**

**Model 1**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,261	,883				
	DDW	,883	,388	,188	2,276	,024	1,000
	SIZE	-,103	,031	-,277	-3,356	,001	1,000

a. Dependent Variable: LOGEI

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,332 <sup>a</sup>	,110	,096	,67910	,991

a. Predictors: (Constant), SIZE, DDW

b. Dependent Variable: LOGEI

**Model 2**

**Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,526	,935				
	DDW	4,193	1,729	,890	2,426	,017	20,307
	SIZE	-,095	,031	-,255	-3,092	,002	1,028
	IO	,042	,293	,014	,142	,888	1,454
	DDWxIO	-4,363	2,239	-,730	-1,949	,053	21,124

a. Dependent Variable: LOGEI

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,379 <sup>a</sup>	,144	,117	,67126	1,042

a. Predictors: (Constant), DDWxIO, SIZE, IO, DDW

b. Dependent Variable: LOGEI



**LAMPIRAN 8 : HASIL REGRESI LINIER BERGANDA****Model 1****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,332 <sup>a</sup>	,110	,096	,67910	,991

a. Predictors: (Constant), SIZE, DDW

b. Dependent Variable: LOGEI

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,473	2	3,737	8,102	,000 <sup>b</sup>
	Residual	60,414	131	,461		
	Total	67,887	133			

a. Dependent Variable: LOGEI

b. Predictors: (Constant), SIZE, DDW

**Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,261	,883		-,296	,768
	DDW	,883	,388	,188	2,276	,024
	SIZE	-,103	,031	-,277	-3,356	,001

**Model 2****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,379 <sup>a</sup>	,144	,117	,67126	1,042

a. Predictors: (Constant), DDWxIO, SIZE, IO, DDW

b. Dependent Variable: LOGEI

**ANOVA\***

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,762	4	2,440	5,416	,000 <sup>b</sup>
	Residual	58,125	129	,451		
	Total	67,887	133			

a. Dependent Variable: LOGEI

b. Predictors: (Constant), DDWxIO, SIZE, IO, DDW

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,526	,935		-,562	,575
	DDW	4,193	1,729	,890	2,426	,017
	SIZE	-,095	,031	-,255	-3,092	,002
	IO	,042	,293	,014	,142	,888
	DDWxIO	-4,363	2,239	-,730	-1,949	,053

a. Dependent Variable: LOGEI



**UNIVERSITAS AIRLANGGA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Kampus B Jl. Airlangga 4 Surabaya 60286 Telp. 031-5033642, 5036584 Faks. 031-5026288  
Website : <http://www.feb.unair.ac.id> E-mail : [feb@unair.ac.id](mailto:feb@unair.ac.id), [info@feb.unair.ac.id](mailto:info@feb.unair.ac.id)

**SURAT KETERANGAN**  
**TES KESAMAAN(SIMILARITY)**

Kami melakukan tes kesamaan (*similarity*) terhadap **Skripsi/Tesis/Disertasi/Artikel** atas nama pengarang dibawah ini:

**REFANI RAKA DINA**  
**NIM: 041511333084**

dengan ini menerangkan bahwa judul **Skripsi/Tesis/Disertasi/Artikel/Buku** :

**PENGARUH DIREKTUR WANITA TERHADAP**  
**INOVASI LINGKUNGAN DENGAN KEPEMILIKAN INSTITUSIONAL SEBAGAI**  
**VARIABEL MODERASI**

Paper ID : 1147171748  
Class ID : 19741841  
Date : 26-Jun-2019

Hasil menunjukkan SIMILARITY INDEX: 25 %

Surat keterangan ini kami lampirkan hasil tes sebagai bukti telah dilakukan tes kesamaan (*similarity*) menggunakan Program Turnitin.

Demikian surat pernyataan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya, 27 Juni 2019

Petugas Uji Turnitin,

  
  
**ABDUL MUNIR.,**



Project Size - Open

100% 100% 100% 100% 100% 100% 100% 100% 100% 100%

feedback studio

PENGARUH DIREKTUR WANITA TERHADAP INOVASI LINGKUNGAN DENGAN KEPEMILIKAN INSTITUSIONAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI

2 of 5

Match Overview

25%

1	Submit to Group	19%
2	Save as Draft	<1%
3	Resubmit to Group	<1%
4	Cancel Submission	<1%
5	Resubmit to Group	<1%
6	Resubmit to Group	<1%
7	Resubmit to Group	<1%
8	Resubmit to Group	<1%
9	Submit to Faculty	<1%

PENGARUH DIREKTUR WANITA TERHADAP  
INOVASI LINGKUNGAN DENGAN KEPEMILIKAN INSTITUSIONAL  
SEBAGAI VARIABEL MODERASI

SKRIPSI

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGAI PERSTARATAN  
DAFTAR MEMEROLJH GETARANJANA AKUNTANSI  
DEPARTEMEN AKUNTANSI  
PROGRAM STUDI AKUNTANSI



DIAJUKAN OLEH:  
REFANI RAKA DINA  
NIM: 041511333084