

**PENGARUH *BOARD OF DIRECTOR DIVERSITY* TERHADAP
KINERJA PERUSAHAAN: PERAN *INTELLECTUAL CAPITAL*
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA AKUNTANSI**



Oleh:

RAHMAT RENALDI

NIM. 041511333211

PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS AIRLANGGA

SURABAYA

2019

SKRIPSI

PENGARUH *BOARD OF DIRECTOR DIVERSITY* TERHADAP KINERJA

PERUSAHAAN: PERAN *INTELLECTUAL CAPITAL* SEBAGAI

VARIABEL MEDIASI

PERIODE 2019/2020

DIAJUKAN OLEH:

RAHMAT RENALDI

NIM: 041511333211

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH:

DOSEN PEMBIMBING,

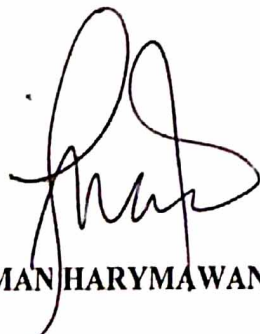


NADIA ANRIDHO, S.AK., MBA, PH.D

TGL. 28.10.2019

NIP. 198812082016113201

KETUA PROGRAM STUDI,



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

TGL. 28.10.2019

NIP. 198404202008121005

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya, Rahmat Renaldi, 041511333211 menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar karya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*plagiarism*) dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik baik di Universitas Airlangga, maupun 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 dincantumkan 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, 30 Oktober 2019


METERAI
TEMPEL
35F65AFF9376768 7
6000
ENAM RIBU RUPIAH
Rahmat Renaldi

NIM: 041511333211

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis sampaikan kepada Allah SWT yang melimpahkan rahmat dan kasih sayang-Nya kepada penulis dalam mengerjakan skripsi. Tujuan penulisan skripsi ini adalah sebagai wujud pemenuhan salah satu syarat kelulusan pada Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.

Selama penulisan skripsi ini, banyak pihak yang memberikan bantuan, bimbingan dan dukungan. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua penulis Oki Firmansyah dan Dewi Astuti serta kakak penulis Kartika Kumala yang senantiasa mendo'akan dan memberikan dukungan kepada penulis.
2. Prof. Dr. Hj. Dian Agustia, S.E., M.Si., Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis beserta Wakil Dekan I, Wakil Dekan II, dan Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.
3. Drs. Agus Widodo, M.Si., Ak. selaku Ketua Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Airlangga.
4. Iman Harymawan, S.E., MBA., Ph.D. selaku Ketua Program Studi Akuntansi. Universitas Airlangga.
5. Nadia Anridho, S.Ak., MBA, Ph.D. selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan pikirannya dalam membimbing, mengkritisi dan memotivasi penulis selama penulisan skripsi.
6. Amalia Rizki SE., M.Si., Ak. selaku Dosen Wali penulis.
7. Teman-teman Akuntansi Unair 2015, atas saat berkesan selama perkuliahan dan segala bantuan yang telah diberikan.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah membantu terselesainya penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang bersifat membangun sangat dibutuhkan. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Surabaya,

Rahmat Renaldi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *board of director diversity* terhadap kinerja perusahaan dan peran *intellectual capital* sebagai variabel mediasi. Sampel dalam penelitian ini adalah laporan keuangan perusahaan manufaktur yang terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2015-2018. Penentuan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling*. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier dengan menggunakan *heteroskedasticity-consistent standard error estimator*. Jenis data dalam penelitian ini berupa data sekunder dan diproses dengan software SPSS 23.0. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semua variabel *board diversity* yang diteliti berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Sedangkan hanya variabel *nationality diversity* yang berpengaruh terhadap *intellectual capital*, serta *intellectual capital* dapat menjadi variabel mediasi terhadap hubungan *nationality diversity* terhadap kinerja perusahaan.

Kata Kunci: *board diversity, educational-level diversity, gender diversity, intellectual capital, firm performance, nationality diversity*

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of board of director diversity to firm's performance and the mediating role of intellectual capital. The sample in this study are financial report of manufacture companies listed on the Indonesia Stock Exchange in 2015-2018. Sample determination was done by purposive sampling method. Analytical technique used in this research is linear regression which uses heteroskedasticity-consistent standard error estimator. The type of data in this research is secondary data and processed with SPSS 23.0 software. The results of this study prove that all board diversity variables studied have a significant effect on firm's performance. Whereas only nationality diversity variables that affect intellectual capital, and also intellectual capital can be a mediating variable on the relationship of nationality diversity on company performance.

keywords: board diversity, educational-level diversity, firm performance, gender diversity, intellectual capital, nationality diversity

DAFTAR ISI

JUDUL SKRIPSI	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR ORISINALITAS	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Kesenjangan Penelitian	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Ringkasan Metode Penelitian.....	8
1.5 Ringkasan Hasil Penelitian.....	8
1.6 Kontribusi Riset.....	9
1.6.1 Kontribusi Teoritis.....	9
1.6.2 Kontribusi Praktis	9
1.7 Sistematika Penelitian	9
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Resource Based Theory	10
2.1.2 Teori Agensi	12
2.2 Pengembangan Hipotesis	14

2.2.1 Pengaruh <i>Gender Diversity</i> terhadap Kinerja Perusahaan	14
2.2.2 Pengaruh <i>Nationality Diversity</i> terhadap Kinerja Perusahaan	15
2.2.3 Pengaruh <i>Educational Level Diversity</i> terhadap Kinerja Perusahaan ...	16
2.2.4 Pengaruh Gender Diversity terhadap Intellectual Capital	17
2.2.5 Pengaruh Nationality Diversity terhadap Intellectual Capital	17
2.2.6 Pengaruh Educational Level Diversity terhadap Intellectual Capital....	18
2.2.7 Pengaruh <i>Intellectual Capital</i> terhadap Kinerja Perusahaan	19
2.2.8 Peran IC dalam memediasi Pengaruh <i>Gender Diversity</i> terhadap Kinerja Perusahaan	20
2.2.9 Peran IC dalam memediasi Pengaruh <i>Nationality Diversity</i> terhadap Kinerja Perusahaan	21
2.2.10 Peran IC dalam memediasi pengaruh <i>Educational Level Diversity</i> terhadap Kinerja Perusahaan	22
BAB 3 METODE PENELITIAN	23
3.1 Pendekatan Penelitian	23
3.2 Identifikasi Variabel	23
3.2.1 Variabel Bebas	23
3.2.2 Variabel Terikat	23
3.2.3 Variabel Mediasi	24
3.3 Definisi Operasional	24
3.3.1 Variabel Bebas	24
3.3.2 Variabel Terikat	26
3.3.3 Variabel Mediasi	26
3.4 Jenis dan Sumber Data	30
3.5 Sampel Penelitian	30
3.6 Metode Pengumpulan Data	32
3.7 Teknik Analisis	32
3.7.1 Analisis Deskriptif	32
3.7.2 Uji t	33
3.7.3 Uji <i>Adjusted R²</i>	33

3.7.4 Uji Regresi	33
3.7.5 Uji Sobel	35
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Gambaran Umum Subjek dan Objek Penelitian	36
4.2 Analisis Deskriptif.....	36
4.3 Pengujian Hipotesis.....	38
4.3.1 Uji Regresi	38
4.3.2 Pembuktian Hipotesis	39
4.4 Pembahasan Hipotesis.....	41
4.4.1 Pengaruh <i>Gender Diversity</i> terhadap Kinerja Perusahaan	41
4.4.2 Pengaruh <i>Nationality Diversity</i> terhadap Kinerja Perusahaan	42
4.4.3 Pengaruh <i>Educational-Level Diversity</i> terhadap Kinerja Perusahaan ...	42
4.4.4 Pengaruh Gender Diversity terhadap Intellectual Capital	43
4.4.5 Pengaruh Nationality Diversity terhadap Intellectual Capital	44
4.4.6 Pengaruh Educational-Level Diversity terhadap Intellectual Capital ...	44
4.4.7 Pengaruh <i>Intellectual Capital</i> terhadap Kinerja Perusahaan	45
4.4.8 Peran IC dalam memediasi Pengaruh <i>Gender Diversity</i> terhadap Kinerja Perusahaan	45
4.4.9 Peran IC dalam memediasi Pengaruh <i>Nationality Diversity</i> terhadap Kinerja Perusahaan	46
4.4.10 Peran IC dalam memediasi Pengaruh <i>Educational-Level Diversity</i> terhadap Kinerja Perusahaan	46
BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN.....	47
5.1 Simpulan.....	47
5.2 Saran.....	48
DAFTAR PUSTAKA	49
LAMPIRAN.....	58

DAFTAR TABEL

TABEL 3.1: TABEL KRITERIA <i>PURPOSSIVE SAMPLING</i>	32
TABEL 4.1: STATISTIK DESKRIPTIF	37
TABEL 4.2: HASIL UJI REGRESI	39
TABEL 4.3: HASIL UJI SOBEL	40
TABEL 4.4: PEMBUKTIAN HIPOTESIS	41

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 3.1: KERANGKA KONSEPTUAL	34
---------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: TABULASI DATA.....	58
LAMPIRAN 2: HASIL REGRESI.....	70

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan yang semakin ketat dan perubahan permintaan yang cepat mendorong perusahaan untuk mengadaptasi teknologi yang canggih untuk meningkatkan proses produksi. Industri 4.0 merupakan tren otomatisasi dan pertukaran data dalam teknologi produksi. Sebagai revolusi industri keempat, Industri 4.0 memperluas teknologi ke bagian yang lebih luas, salah satu contohnya seperti *Internet of Things* (IoT), *Cyber-physical System*, dan *Cloud Computing* (Lin *et al.*, 2018). Perkembangan teknologi dalam proses produksi meliputi peningkatan otomatisasi, digitalisasi, dan interkoneksi antara mesin, produk, dan pengguna. Perkembangan ini didasarkan pada konsep *Internet of Things* (Müller, 2019). Selain dalam proses produksi, dengan adanya industri 4.0 mempermudah hubungan perusahaan dengan konsumen yang akan membantu perusahaan dalam inovasi produk mereka sesuai preferensi konsumen (Qin *et al.*, 2016). Menurut Menteri Perindustrian Airlangga Hartanto dengan adanya industri 4.0 memacu produktivitas dan kualitas produksi dalam industri manufaktur sehingga produk yang dihasilkan lebih inovatif dan kompetitif (Maskur, 2019). Hal ini terbukti dari tingkat ekspor industri pengolahan nonmigas yang terus meningkat dalam empat tahun terakhir secara berurutan sebesar US\$ 108,6 miliar, US\$ 110,5 miliar, US\$ 125,1 miliar dan US\$ 130 miliar.

Beberapa negara telah merumuskan *blueprint* untuk meningkatkan pengembangan dan pengadopsian industri 4.0. Di US program ini bernama “*Advanced Manufacturing Partnership*”, di China bernama “*Made in China 2025*”, lalu di Indonesia sendiri bernama “*Making Indonesia 4.0*”, sedangkan di Jerman tempat dimana konsep industri 4.0 berasal bernama “*High-Tech Strategy 2020*” (Dalenogare *et al.*, 2018). Semua program ini baik di negara maju maupun berkembang bertujuan untuk menyebarkan konsep dan teknologi Industri 4.0 kepada perusahaan lokal. Sehingga program ini dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan program-program tersebut diusulkan untuk mengurangi biaya tenaga kerja dan material serta

waktu pemrosesan, sehingga menghasilkan peningkatan produktifitas proses produksi yang lebih tinggi yang berujung pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Perusahaan didirikan dengan tujuan untuk mencapai keuntungan maksimal atau laba sebesar-besarnya dengan menyediakan barang dan jasa kepada masyarakat. Sehingga penggunaan aset-aset yang dimiliki perusahaan secara efektif dan efisien menjadi hal penting dalam keberhasilan perusahaan. Efektif berkaitan dengan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan efisien berkaitan dengan biaya yang seminimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan (Harjito & Martono, 2011). Efektifitas dan efisiensi pengelolaan aset perusahaan dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan, sehingga perusahaan akan memperoleh penghematan dan memperoleh kecukupan dana untuk menjalankan usahanya (Henry, 2017). Oleh karena itu, perusahaan diharapkan untuk memiliki kinerja perusahaan yang baik agar dapat mempertahankan kelangsungan hidup usahanya (*going concern*).

Dalam *Resource-Based Theory* yang dipaparkan oleh Barney (1991), menyatakan bahwa agar sumber daya perusahaan menghasilkan keunggulan kompetitif, maka sumber daya tersebut harus bersifat unik yang berarti bersifat berharga, langka, tidak dapat ditiru dan sulit tergantikan. Selain itu dalam konteks perusahaan, sumber daya yang dimaksud bukan hanya *tangible asset* saja, juga termasuk *intangible asset*. Berdasarkan penelitian oleh Barney (1991) & Rajaiah (2010) *Intellectual Capital* merupakan *asset* perusahaan yang dapat memberikan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan serta keunggulan kemampuan finansial (*financial performance*). Kinerja yang baik akan timbul apabila sumber daya dimanfaatkan semaksimal mungkin sehingga dapat mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, yang dimana akan menghasilkan keuntungan ekonomi bagi perusahaan.

Intellectual Capital (IC) menjadi salah satu faktor penting dalam pembuatan nilai (*value*) untuk perusahaan mencapai keunggulan kompetitif serta untuk pertumbuhan dan perkembangan perusahaan kedepannya (Smriti & Das, 2018). Hal ini ditandai dengan adanya “*World Development Report 2019: The Changing Nature of Work*” yang

dikeluarkan oleh *The World Bank* yang membahas tentang perubahan bisnis di era teknologi ini. Dalam laporan tersebut menjelaskan tentang pentingnya kualitas *Human Capital* dan *Structural Capital* yang merupakan salah satu komponen IC. Selain itu, adanya teknologi mempermudah perusahaan dalam membangun jaringan-jaringan (*networks*) yang menghubungkan pelanggan, pemasok, dan stakeholder sehingga perusahaan dapat menciptakan nilai (*value*) dari hal tersebut. Supaya perusahaan dapat mencapai keunggulan kompetitif di era industri 4.0 ini maka faktor *intellectual capital* merupakan faktor penting yang harus dipertimbangkan.

Berdasarkan artikel yang diterbitkan oleh Marr (2008), IC (*Intellectual Capital*) merupakan sebuah konsep luas yang dibagi menjadi beberapa kategori yang secara umum terdiri dari *Human Capital*, *Structural Capital*, dan *Relational Capital*. Sumber daya manusia (*human capital*) didefinisikan sebagai pengetahuan, keterampilan, serta pengalaman yang dibawa karyawan ketika karyawan tersebut keluar dari perusahaan. Contohnya adalah inovasi, kreativitas, pengetahuan dan pengalaman sebelumnya, kemampuan kerja tim, fleksibilitas karyawan, motivasi, kepuasan, kemampuan belajar, loyalitas, pelatihan formal, dan pendidikan. Modal struktural (*structural capital*) didefinisikan sebagai pengetahuan yang tetap dalam perusahaan. Modal struktural terdiri dari rutinitas organisasi, prosedur, sistem, budaya dan *database*. Contohnya seperti fleksibilitas organisasi, dokumentasi, pusat pengetahuan, penggunaan teknologi informasi dan kapasitas pembelajaran organisasi. Modal relasional (*relational capital*) didefinisikan sebagai semua sumber daya yang terkait dengan hubungan eksternal perusahaan, yaitu hubungan dengan pelanggan, pemasok, atau mitra dalam penelitian dan pengembangan. Modal relasional mencakup bagian dari *human capital* dan *structural capital* yang berhubungan dengan *stakeholder* perusahaan. Contohnya seperti citra perusahaan, loyalitas pelanggan, kepuasan pelanggan, hubungan dengan pemasok, kekuatan komersial, kegiatan pengabdian lingkungan.

Ketiga komponen *intellectual capital* (IC) itu tidak akan berguna apabila tidak dimanfaatkan secara produktif bersama dengan sumber daya perusahaan lainnya. IC yang

ada di perusahaan tidak hanya ditunjukkan oleh besarnya IC yang dimiliki perusahaan, tetapi juga direpresentasikan oleh pengaktualisasian komponen-komponen IC dalam keberlangsungan perusahaan (Nasih, 2009). Perusahaan menciptakan nilai dengan cara menggabungkan berbagai jenis sumber daya dan kompetensi, sehingga nilai (*value*) akan meningkat sebanyak sumber daya dan kompetensi itu berinteraksi (Cabrita, Machado, & Grilo, 2011). Hal ini menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan merupakan hasil dari bagaimana IC diterapkan dan dikelola oleh perusahaan. Dengan kata lain, memiliki IC saja tidak cukup untuk menciptakan nilai, untuk menciptakan atau meningkatkan nilai, perusahaan harus menggunakan IC secara efektif dan efisien sesuai kemampuan perusahaan.

Seperti yang telah dijelaskan mengenai pentingnya IC bagi perusahaan dalam mencapai keunggulan kompetitif, maka IC merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan (*firm's performance*). Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah meneliti hubungan antara kedua hal tersebut dimana IC berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan (Rehman *et al.*, 2011; Nimtrakoon, 2015; Sardo & Serrasqueiro, 2017; Smriti & Das, 2018). Namun, menurut penelitian Firer & Williams (2003) menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara IC dan kinerja perusahaan, hal tersebut dikarenakan banyak perusahaan di negara-negara Afrika masih belum mengolah IC secara baik seperti kebanyakan perusahaan di negara-negara Eropa.

Banyak hal yang menjadi faktor yang mempengaruhi IC, salah satunya menurut Edvinsson & Malone (1997) dalam bukunya menyebutkan bahwa IC diciptakan dan dikembangkan oleh karyawan perusahaan. Namun dengan mempertimbangkan kondisi bisnis saat ini yang terus berkembang, faktor eksternal juga menjadi hal yang berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan, sehingga penulis mencoba melihat dari perspektif yang lebih luas lagi. Menurut Berezinets *et al.* (2016) IC dihasilkan tidak hanya oleh karyawan perusahaan saja, tetapi juga oleh pembuat kebijakan, dan stakeholder lainnya yang mungkin tidak terikat kontrak dengan perusahaan dalam pengertian secara tradisional, misalnya: dewan penasihat, pemasok, pelanggan,

sukarelawan, dan partner bisnis. Oleh karena itu, IC merupakan sumber daya yang melibatkan seluruh komponen perusahaan yang berarti faktor-faktor yang mempengaruhi IC tidak hanya karyawan saja, maka dalam konteks ini argumentasi dari Berezinets *et al.*, (2016) lebih tepat untuk digunakan.

Tata kelola perusahaan dipandang sebagai faktor penting dari kinerja *intellectual capital* (Komala & Fuad, 2017). Tata kelola perusahaan bertanggung jawab untuk mengembangkan dan memanfaatkan IC yang dimiliki oleh perusahaan. Salah satu elemen penting dalam tata kelola perusahaan adalah dewan direksi (Al-Musali & Ismail, 2015). Dewan direksi memiliki peran utama yaitu perencanaan (*planning*) dan pengawasan (*monitoring*). Dewan direksi mengambil peran sebagai pemimpin dan memastikan tata kelola perusahaan secara keseluruhan berjalan baik dengan memberikan arahan strategis untuk memastikan tujuan terpenuhi dan sesuai dengan kehendak pemilik (Jan & Sangmi, 2016). Dewan direksi dimaksudkan untuk melakukan perumusan strategi perusahaan untuk masa yang akan datang, baik jangka pendek (*short term*) ataupun jangka panjang (*long term*), lalu melakukan pengawasan terhadap tujuan yang telah dibuat. Dewan direksi dapat menggunakan kemampuan-kemampuan mereka seperti pengetahuan, keterampilan, pengalaman, serta relasi dalam merumuskan strategi perusahaan terkait pengelolaan *intellectual capital* perusahaan. Sehingga dewan direksi memiliki peran penting dalam peningkatan dan pengelolaan kinerja IC (Hillman, 2005; Abidin *et al.*, 2009; Al-Musali & Ismail, 2015).

Berdasarkan penelitian terdahulu, telah dikemukakan bahwa manajemen IC membutuhkan inovasi, persepsi, dan fleksibilitas yang lebih besar dalam proses pengambilan keputusan, yang dimana hal tersebut lebih mungkin ada dalam direksi dengan keragaman yang lebih besar (*diverse*) (Talke *et al.*, 2010, Wincent *et al.*, 2010; Al-Musali & Ismail, 2015). Berdasarkan penelitian oleh Certo *et al.* (2006) dan Al-Musali & Ismail (2015), keragaman anggota direksi dapat memberikan perspektif/pengetahuan baru yang akan memberikan keputusan yang lebih inovatif, efektif dan berkualitas bagi perusahaan. Oleh karena itu direksi yang beragam akan

memiliki *knowledge* (pengetahuan) yang kaya yang nantinya akan memperbesar potensi IC perusahaan tersebut.

Dalam konteks jajaran direksi, keberagaman (*diversity*) dibedakan antara *demographic attributes* dan *cognitive attributes*. Berdasarkan penelitian Jackson *et al.* (2003) *demographic attributes* merupakan atribut yang dapat diamati yaitu meliputi umur, jenis kelamin, kewarganegaraan, ras, dan etnis. Sedangkan, *cognitive attributes* merupakan nilai yang khas yang dimiliki setiap individu yang tidak dapat diamati yang meliputi kepribadian, persepsi, dan nilai-nilai lainnya. Dikarenakan *cognitive attributes* bersifat unik untuk setiap individu, sehingga dalam pengukurannya tidak bisa menyatukan *attribute* tersebut dalam satu populasi, maka dalam penelitian ini keberagaman direksi (*board diversity*) dapat diartikan yaitu jajaran/komposisi dari dewan direksi yang memiliki perbedaan karakteristik *demographic attributes*.

Keragaman dalam jajaran direksi merupakan hal penting dalam tata kelola perusahaan (Ciavarella, 2017). Penelitian-penelitian terdahulu menyatakan bahwa keragaman direksi dapat memberikan manfaat berupa peningkatan kinerja direksi. Keragaman akan meningkatkan diskusi yang terjadi di dalam ruang direksi yang nantinya akan dapat menghindarkan direksi dari adanya “*groupthink*”, peningkatan kreatifitas dan inovasi, meningkatkan kemampuan pemecahan masalah, peningkatan pertukaran pendapat, dan munculnya perspektif-perspektif baru dalam direksi (Carter *et al.*, 2003; Ciavarella, 2017). Sehingga keragaman direksi dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, hal ini sesuai dengan penelitian oleh Kılıç & Kuzey, (2016) dan Adam *et al.*, (2019). Namun, keragaman juga dapat menimbulkan hal negatif seperti masalah komunikasi dan koordinasi, munculnya konflik antar anggota direksi, dan membutuhkan waktu yang lama dalam pengambilan keputusan yang nantinya akan menurunkan kinerja perusahaan (Ciavarella, 2017).

1.2 Kesenjangan Penelitian

Penelitian sebelumnya oleh Ntim, (2015) dan Abdullah *et al.*, (2016) menunjukkan bahwa board diversity berpengaruh langsung terhadap kinerja perusahaan. Namun terdapat penelitian oleh Certo *et al.* (2006) dan Talke *et al.* (2010) yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan langsung antara board diversity terhadap kinerja perusahaan, meski begitu dari hasil penelitian tersebut, mereka beranggapan bahwa meskipun board diversity tidak mempengaruhi kinerja perusahaan secara langsung terdapat variabel lain yang harus diamati yang berhubungan dengan kedua hal tersebut. Seperti yang telah dijelaskan dalam bagian sebelumnya, dewan direksi merupakan pihak yang bertanggung jawab dalam pengelolaan IC perusahaan, dimana pengelolaan IC yang baik akan meningkatkan kinerja perusahaan (Williams, 2001; Ho & Williams, 2003; Abidin *et al.* 2009). Sehingga untuk menjawab *research gap* tersebut, dalam penelitian ini *intellectual capital* digunakan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan keragaman direksi dan kinerja perusahaan.

Pemilihan perusahaan manufaktur didasarkan pada asumsi bahwa perusahaan manufaktur yang selama ini senantiasa dikaitkan dengan permesinan dan hanya sedikit peran sumber daya manusia yang ada, padahal masalah-masalah pengelolaan perusahaan dan pengoperasian mesin juga membutuhkan keahlian dari sumber daya manusia di dalamnya. Sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat menunjukkan bahwa keberhasilan perusahaan bukan hanya karena aset berwujud dimiliki perusahaan, namun juga aset tak berwujud yang berada di belakangnya. Selanjutnya dengan diterapkannya PSAK No. 19 revisi 2014 yang mengatur secara khusus perlakuan akuntansi untuk aset takberwujud, sehingga membuat laporan keuangan yang diterbitkan mulai tahun 2015 memuat pernyataan (*disclosure*) tentang aset-aset takberwujud menjadi lebih *representatif*.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah antara lain:

1. Membuktikan secara empiris pengaruh *board diversity* terhadap *firm performance*.
2. Membuktikan secara empiris pengaruh *board diversity* terhadap IC.
3. Membuktikan secara empiris pengaruh IC terhadap *firm performance*.
4. Membuktikan secara empiris peran IC dalam memediasi *board diversity* terhadap *firm performance*.

1.4 Ringkasan Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penentuan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling*. Total sampel dalam penelitian berjumlah 525 sampel perusahaan. Dimana data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari laporan keuangan industri manufaktur yang telah diaudit yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dalam periode 2015-2018. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji t, uji *adjusted R²*, uji regresi *linier* dan uji Sobel.

1.5 Ringkasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa variabel *gender*, *nationality*, *educational-level diversity* dan *intellectual capital* berpengaruh positif terhadap *firm performance*. Selanjutnya hanya variabel *nationality diversity* yang berpengaruh positif terhadap *intellectual capital*, dan variabel *intellectual capital* hanya dapat memediasi hubungan *nationality diversity* terhadap kinerja perusahaan.

1.6 Kontribusi Riset

1.6.1 Kontribusi Teoritis

Penelitian ini berhasil mendukung *agency theory* yang dalam penelitian ini dapat menjelaskan hubungan *gender*, *nationality*, dan *educational-level diversity* terhadap kinerja perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga berhasil mendukung *resource based theory* yang dalam hal ini dapat menjelaskan hubungan antara *nationality diversity* dan IC. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan *insights* bagi penelitian selanjutnya, sehingga dapat digunakan sebagai pendukung atau sebagai bahan kritisi terkait penelitian tentang IC, *board diversity*, dan *firm performance*.

1.6.2 Kontribusi Praktis

Bagi pemegang saham perusahaan, dapat digunakan untuk mempertimbangkan komposisi jajaran dewan direksi dikarenakan berdasarkan hasil penelitian, keragaman direksi (*gender*, *nationality* & *educational-level*) dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan. Selain itu adanya *nationality diversity* dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja IC yang secara tidak langsung meningkatkan kinerja perusahaan.

1.7 Sistematika Penelitian

Penulisan skripsi ini diuraikan dalam lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut: Pendahuluan, Tinjauan Pustaka, Metode Penelitian, Hasil dan Pembahasan, Simpulan dan Saran.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Resource Based Theory

Resource Based Theory (RBT) pertama kali diperkenalkan oleh Penrose (1959) dalam bukunya yang berjudul “*The Theory of the Growth of the Firm*”. Dalam bukunya tersebut, Penrose menjelaskan teori mengenai manajemen penggunaan sumber daya, peluang produktif, dan strategi diversifikasi yang efektif. Lalu secara khusus, Penrose menjelaskan hubungan antara sumber daya, kemampuan perusahaan, dan keunggulan kompetitif yang akhirnya menciptakan konsep *Resource Based Theory*.

Teori *Resource Based Theory* ini mengaitkan antara potensi perusahaan menciptakan nilai dan kinerja perusahaan terhadap sumber daya dan kemampuan organisasional perusahaan, dan bukan dari struktur industri perusahaan tersebut (Tseng & Goo, 2005; Kamaluddin & Rahman, 2013). Dengan kata lain, RBT menekankan pada penggunaan sumber daya internal, baik *tangible assets* maupun *intangible assets* yang telah diinternalisasikan dan digunakan oleh perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) yang menguntungkan perusahaan.

Seperti yang telah dijelaskan, sumber daya merupakan faktor penting untuk perusahaan mencapai keunggulan kompetitif. Dalam penelitiannya, Barney (1991) menyatakan bahwa agar sumber daya (*resource*) perusahaan menghasilkan keunggulan kompetitif, maka sumber daya tersebut harus bersifat unik yang berarti bersifat berharga, langka, tidak dapat ditiru dan sulit tergantikan. Hal ini berarti sumber daya yang memberikan keunggulan kompetitif tersebut sebagian besar berasal dari *intangible assets*. Oleh karena itu, Kamaluddin & Rahman (2013) berpendapat bahwa *intangible assets* yang telah dikembangkan perusahaan secara internal seperti pengetahuan, teknologi informasi, inovasi, hubungan pelanggan dan pemasok, serta kemampuan pemecahan

masalah memiliki potensi untuk menciptakan keunggulan kompetitif dibandingkan dengan sumber daya lain yang diperoleh perusahaan.

Menurut Madhani (2014) yang mengacu dari Barney (1991) berpendapat bahwa, untuk sumber daya dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan, maka sumber daya tersebut harus memiliki kriteria VRIN (*Valueable, Rare, Imperfect imitability*, dan *Non-substitution*) sebagai berikut:

- *Valueable*

Sumber daya dikatakan *valueable* ketika sumber daya tersebut dapat memberikan nilai (*value*) bagi perusahaan.

- *Rare*

Sumber daya dikatakan *rare* apabila sumber daya tersebut dapat memberikan strategi unik untuk mencapai keunggulan kompetitif. Sumber daya dapat bersifat *valueable* namun apabila perusahaan lain juga memiliki sumber daya tersebut maka tidak akan memberikan keunggulan kompetitif

- *Imperfect imitability*

Sumber daya dikatakan *imperfect imitability* apabila sumber daya tersebut tidak bisa ditiru perusahaan lain sehingga memberikan keunggulan kompetitif. Sumber daya dapat bersifat *valueable* dan *rare*, namun apabila perusahaan lain dapat dengan mudah menirunya maka tidak akan memberikan keunggulan kompetitif.

- *Non-substitution*

Sumber daya dikatakan *non-substitution* apabila sumber daya tidak dapat digantikan oleh sumber daya berharga lainnya yang setara (*equivalent*) secara strategis. Apabila dua sumber daya dapat dimanfaatkan secara terpisah, untuk menerapkan strategi yang sama maka kedua sumber daya tersebut setara secara

strategis, yang berarti sumber daya tersebut bersifat *substituteable* (dapat diganti) sehingga tidak dapat memberikan keunggulan kompetitif.

Menurut *resource-based theory*, *intellectual capital* memenuhi kriteria sebagai sumber daya unik yang dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan sehingga dapat menciptakan nilai tambah bagi perusahaan (Prihatni, 2018). *Intellectual capital* sebagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, akan memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan yang kemudian digunakan untuk menyusun dan menerapkan strategi sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

2.1.2 Teori Agensi

Teori agensi digunakan oleh banyak peneliti dalam berbagai disiplin ilmu seperti: perilaku organisasi (Eisenhardt, 1989), hukum (Lan & Heracleous, 2010), pemasaran (Bergen *et al.*, 1992) dan akuntansi (Reichelstein, 1992). Teori agensi membahas mengenai *agency problem* dan solusi dari *agency problem* tersebut. *Agency problem* (masalah keagenan) merupakan masalah yang telah lama ada, yang berawal sejak evolusi dari *joint stock companies* (perusahaan saham gabungan). Menurut penelitian oleh Eisenhardt (1989), teori agensi berasal dari sudut pandang ekonomi tentang *risk sharing*, yang terjadi kepada dua pihak yaitu *principal* dan *agent*. Adanya pemisahan antara *principal* dan *agent* akan memunculkan permasalahan keagenan dimana *agent* berkerja bukan untuk mewakili pemegang saham, melainkan untuk memenuhi kepentingan pribadinya (Burnham, 1941). Teori agensi membahas mengenai masalah yang muncul di perusahaan dikarenakan adanya pemisahan antara pemilik dan manajer serta bagaimana cara menanggulangi masalah tersebut sehingga teori ini dapat membantu dalam menerapkan berbagai mekanisme tata kelola untuk mengendalikan tindakan agen (manajemen) di perusahaan (Panda & Leepsa, 2017).

Teori keagenan mengungkapkan bahwa kepentingan manajer tidak selamanya akan selaras dengan kepentingan pemilik (Elkelish, 2018). Manajer akan cenderung memprioritaskan keuntungan pribadinya dibandingkan dengan kemakmuran pemilik,

sehingga pihak manajemen tidak selalu bertindak yang terbaik untuk perusahaan. Disaat pemilik tidak dapat mengawasi manajer sepenuhnya, manajer dapat memanfaatkan kesempatan tersebut untuk memperoleh keuntungan pribadi dengan cara memanfaatkan keunggulan informasi yang dimilikinya tentang perusahaan (*information asymmetry*) seperti merekayasa laporan keuangan yang nantinya akan merugikan perusahaan.

Oleh karena itu, *agency problem* cenderung lebih tinggi pada perusahaan yang komposisi direktornya bersifat homogen. Hal ini dikarenakan pada perusahaan yang direktornya homogen akan mempermudah direksi dalam melakukan kolusi seperti memanipulasi laporan keuangan agar meningkatkan citra direksi, mengelabui investor tentang kondisi perusahaan, memaksimalkan keuntungan pribadi direktur dan lain sebagainya yang nantinya akan merugikan perusahaan di masa yang akan datang. Sehingga dibutuhkanlah adanya direktur yang bersifat independen dalam jajaran direksi. Argumen dari Carter *et al.* (2003) menyatakan bahwa keanekaragaman dapat meningkatkan independensi dewan karena orang-orang dengan jenis kelamin, etnis atau latar belakang budaya yang berbeda akan mengajukan pertanyaan yang tidak akan datang dari direktur dengan latar belakang yang lebih tradisional. Dengan kata lain, jajaran direksi yang beragam menandakan bahwa direksi lebih aktif dalam mengawasi keberlangsungan direksi itu sendiri. Hal ini karena direktur dengan karakteristik non-tradisional dianggap sebagai direktur yang kritis sehingga menurunkan kemungkinan terjadinya kolusi antar direksi.

Dalam mengkaitkan antara keragaman direksi dan kinerja perusahaan, maka hal ini tidak lepas dari dewan direksi sebagai pengurus perusahaan. Sebagai agen yang merupakan pihak pertama yang langsung berhubungan dengan pemilik (prinsipal), dewan direksi merupakan faktor penting yang dapat mengurangi konflik keagenan. Pemegang saham mengharapkan direksi untuk melakukan tugasnya dengan baik sehingga kinerja perusahaan akan meningkat yang akan memberikan keuntungan bagi pemegang saham. Meningkatkan kemakmuran perusahaan merupakan prioritas utama dewan direksi yang dimana nantinya akan meningkatkan kemakmuran pemegang saham (Bonazzi & Islam,

2007). Selain itu, berdasarkan argumen dari Fama & Jensen (1983) menjelaskan bahwa dewan direksi memiliki peran penting sebagai mekanisme untuk mengendalikan dan memantau jalannya perusahaan.

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Pengaruh *Gender Diversity* terhadap Kinerja Perusahaan

Gender diversity didefinisikan sebagai adanya kehadiran direktur wanita dalam jajaran dewan direksi (Carter *et al.*, 2003). Beberapa penelitian sebelumnya menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dari adanya direktur wanita dengan kinerja perusahaan (Lu & Bao, 2018). *Gender diversity* dapat meningkatkan kemampuan pemecahan masalah dengan memasukkan berbagai macam perspektif ke dalam diskusi dewan direksi (Rose, 2007). Pria dan wanita memiliki perspektif yang berbeda, direktur wanita dapat membawa pandangan yang berbeda, pengetahuan baru, dan solusi baru dalam pemecahan masalah. Dalam hal ini, perspektif yang berbeda dapat menawarkan alternatif bagi pembuat keputusan, serta memungkinkan pertimbangan yang lebih hati-hati dan konservatif dari alternatif tersebut (Carter *et al.*, 2003). Sehingga, jajaran direksi yang beragam akan memberikan keputusan yang berkualitas, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Ujunwa *et al.*, 2012).

Menurut Carter *et al.*, (2003) jajaran direksi yang lebih beragam lebih baik dalam melakukan *monitoring*, hal ini dikarenakan keragaman direksi akan meningkatkan independensi direksi. Dengan berbagai macam perspektif yang dibawa oleh direktur wanita, akan menimbulkan pertanyaan-pertanyaan skeptis kedalam ruang diskusi direktur sehingga memunculkan isu-isu yang sebelumnya tidak disadari oleh dewan direksi (Herdhayinta, 2014). Hal ini membuat direksi menjadi lebih aktif dalam melakukan pengawasan. Sehingga sesuai dengan *agency theory*, peningkatan *monitoring* dari dewan direksi akan meminimalisir terjadinya *agency problem* yang nantinya akan meningkatkan kinerja perusahaan (Panda & Leepsa, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Lu *et al.*, (2018) dan Kılıç *et al.*, (2016) menyatakan bahwa adanya direktur wanita berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Namun penelitian lain yang dilakukan oleh Adams *et al.*, (2009) bahwa adanya direktur wanita berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan, sedangkan penelitian oleh Rose (2007) menemukan tidak adanya hubungan antara adanya direktur wanita dengan kinerja perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

H₁: Gender diversity berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan

2.2.2 Pengaruh *Nationality Diversity* terhadap Kinerja Perusahaan

Nationality diversity berarti adanya anggota dewan direksi yang bukan berasal dari negara asal perusahaan. Di era globalisasi ini, Indonesia semakin terbuka dengan investasi asing (Sipayung, 2019). Semakin terbukanya Indonesia dengan bisnis global akan merangsang perusahaan-perusahaan di Indonesia untuk *go-international*. Sehingga, bagi perusahaan-perusahaan *multinational* kepemilikan asing memiliki peran penting dalam kinerja perusahaan, terutama pada negara berkembang (Aydin *et al.*, 2007). Menurut Lee (2008), perusahaan yang mempunyai pemegang saham asing memiliki pemantauan yang lebih baik dikarenakan investor asing menuntut transparansi dan tata kelola perusahaan yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Wiranata & Nugrahanti (2013), pemegang saham asing cenderung menunjuk orang asing untuk menjabat sebagai dewan komisaris atau dewan direksi dikarenakan memiliki persamaan prinsip. Dengan demikian, menurut *agency theory* keselarasan tujuan ingin memaksimalkan kinerja perusahaan akan tercapai karena persamaan prinsip antara pemegang saham asing dengan direktur asing sebagai bagian dari manajemen perusahaan.

Berdasarkan penelitian oleh Rodrigues, (2014) *nationality diversity* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Namun dalam penelitian lain oleh Diepen (2015) menemukan hasil bahwa *nationality diversity* berpengaruh negatif terhadap kinerja

perusahaan. Selain itu penelitian lain oleh Darmadi (2011) menemukan hasil yang tidak signifikan antara hubungan *nationality diversity* dan kinerja perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

H₂: *Nationality Diversity* berpengaruh positif terhadap Kinerja Perusahaan

2.2.3 Pengaruh *Educational Level Diversity* terhadap Kinerja Perusahaan

Educational level diversity dapat didefinisikan sebagai ragam pengetahuan dan keterampilan/kemampuan yang dimiliki oleh anggota tim sebagai fungsi dari latar belakang pendidikan mereka (Dahlin *et al.*, 2005). Teori keagenan menjelaskan bahwa untuk mengurangi konflik agensi, maka dapat dilakukan dengan cara mengarahkan, mengendalikan, dan mengawasi manajer agar memprioritaskan kemakmuran pemegang saham (Jensen & Meckling, 1976; Crutchley & Hansen, 1989; Panda & Leepsa, 2017). Penelitian oleh Carpenter (2002) menyatakan bahwa *educational level diversity* berhubungan positif dengan kinerja keuangan perusahaan. Carpenter menjelaskan bahwa dalam lingkungan bisnis yang bersifat kompleks, heterogenitas pendidikan sangat bermanfaat dikarenakan dapat merangsang perdebatan tentang kesesuaian strategi perusahaan saat ini dengan kehendak pemegang saham, sehingga memungkinkan direksi untuk menghasilkan berbagai alternatif strategi yang lebih baik, dan secara kolektif menghasilkan evaluasi kelayakan dari setiap strategi tersebut.

Berdasarkan penelitian Adam *et al.*, (2019) menemukan hubungan positif antara *educational level diversity* dan kinerja perusahaan. Dalam hasil penelitiannya menjelaskan bahwa direktur yang memiliki gelar pascasarjana cenderung menggunakan strategi yang lebih agresif dan lebih mengerti tentang kondisi pasar sehingga menghasilkan laba (*return*) lebih banyak. Namun, dalam penelitian oleh Fraga & Silva (2012) menemukan bahwa *educational diversity* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

H₃: *Educational level diversity* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan

2.2.4 Pengaruh Gender Diversity terhadap Intellectual Capital

Resource-based theory dan para peneliti IC beranggapan bahwa semua aspek sumber daya manusia perlu dimanfaatkan sepenuhnya (Pulic, 1998). Hal ini akan memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan potensi penciptaan kekayaannya. Direktur wanita dapat mengatur dan mengembangkan kualitas karyawan perusahaan. Direktur wanita dianggap lebih mampu mengembangkan strategi perekrutan yang menyeluruh (tidak diskriminatif terhadap calon karyawan), dan menciptakan lingkungan kerja yang menarik bagi spektrum karyawan potensial yang lebih luas, sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap *human capital* perusahaan (Powell, 1990; Shrader *et al.*, 1997; Meressa, 2016). Dalam penelitian oleh Creek *et al.* (2017) direktur wanita akan cenderung menerapkan program kebijakan manajemen yang progresif sehingga akan meningkatkan kepuasan karyawan. Secara keseluruhan, adanya direktur wanita akan mengembangkan potensi sumber daya manusia perusahaan. Sehingga pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan sumber daya manusia perusahaan dapat diakumulasi dan digunakan secara efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan kinerja IC perusahaan.

Namun, dalam penelitian-penelitian terdahulu oleh (Attarit *et al.*, 2017) menyatakan bahwa adanya direktur wanita berpengaruh negatif terhadap IC perusahaan. Selain itu Nadeem *et al.* (2017) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh tentang *gender diversity* dalam dewan direksi dengan kinerja IC. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

H₄: Gender Diversity berpengaruh positif terhadap IC

2.2.5 Pengaruh Nationality Diversity terhadap Intellectual Capital

Adanya direktur yang memiliki kewarganegaraan luar negeri dapat membawa pendapat, perspektif, bahasa, kepercayaan, latar belakang, dan pengalaman profesional yang beragam, sehingga dapat memperkaya pengetahuan dewan direksi yang nantinya akan meningkatkan potensial IC perusahaan (Rasmini *et al.*, 2014). Hal ini sesuai dengan

penelitian oleh Swartz (2005) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap adanya direktur luar negeri dengan kinerja IC perusahaan. Selain itu Oxelheim & Randoy (2003) menyatakan bahwa adanya direktur luar negeri memperlihatkan bahwa perusahaan tersebut telah melakukan proses globalisasi dan melakukan pertukaran informasi dalam jaringan internasional. Dengan terbukanya perusahaan dengan dunia bisnis internasional akan meningkatkan potensi sumber daya yang dapat dimiliki oleh perusahaan, sehingga sesuai dengan *resource-based theory* hal tersebut akan memberikan perusahaan keunggulan kompetitif.

Namun penelitian lain oleh Al-Musali & Ismail (2015) menyatakan bahwa tidak adanya hubungan *nationality diversity* dengan kinerja IC perusahaan. Hal itu dikarenakan adanya masalah *information asymmetry* yang dihadapi direktur luar negeri. Al-Musali & Ismail (2015) mengatakan apabila direktur lokal tidak bisa terbuka dan mendiskriminasi direktur luar negeri tersebut maka hal itu akan membuat direktur luar negeri tersebut tidak dapat melakukan tugasnya dengan baik. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

H₅: *Nationality Diversity* berpengaruh positif terhadap IC

2.2.6 Pengaruh Educational Level Diversity terhadap Intellectual Capital

Educational level diversity mencerminkan tingkat pengetahuan dan keterampilan dewan direksi yang beragam, sehingga *educational level diversity* yang tinggi akan meningkatkan kemampuan, fleksibilitas, dan keterampilan dewan direksi dalam menciptakan ide-ide baru yang inovatif (Talke, Salomo, & Rost, 2010; Al-Musali & Ismail, 2015). Hal tersebut dapat memengaruhi kapasitas direksi untuk menghasilkan solusi kreatif dalam menyelesaikan masalah yang rumit dan memberikan input yang lebih luas yang membantu meningkatkan kualitas perumusan strategi dan evaluasi strategi tersebut (Ruigrok, 2006; Auh & Menguc, 2006). *Educational-level diversity* akan menyebabkan interpretasi yang berbeda terhadap suatu masalah atau fenomena, sehingga

dapat menghasilkan solusi yang beragam untuk menindaklanjuti hal tersebut. Hal ini akan membuat perusahaan lebih peka (*aware*) terhadap sumber daya potensial yang ada di pasar, sehingga ide atau teknologi baru yang potensial tidak akan terlewat begitu saja oleh perusahaan (Bolli *et al.*, 2018). Sehingga, berdasarkan *resource-based theory* hal tersebut akan meningkatkan potensi IC yang akan memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut, terdapat penelitian yang memiliki hasil bertentangan. Penelitian oleh Komala & Fuad (2017) yang meneliti tentang *board diversity* dan IC, membuktikan bahwa *educational level diversity* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja IC perusahaan. Namun, penelitian lain oleh Al-Musali & Ismail (2015) mengatakan bahwa *educational level diversity* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja IC perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

H₆: *Educational Level Diversity* berpengaruh positif terhadap IC

2.2.7 Pengaruh *Intellectual Capital* terhadap Kinerja Perusahaan

Resource based theory menyatakan bahwa untuk memperoleh keunggulan kompetitif perusahaan dapat mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki, baik aset berwujud maupun yang tidak berwujud. Menurut Bontis & Fitz-enz (2002) IC merupakan faktor penting penentu kinerja perusahaan. Hal ini ditentukan oleh, kemampuan inovasi karyawan, pengetahuan yang dimiliki oleh perusahaan, serta hubungan baik dengan para *stakeholder* yang perlu dipertahankan, yang mana hal-hal tersebut merupakan komponen dari IC. Penggunaan IC yang efektif dan efisien tentu akan meningkatkan kinerja perusahaan. Hal ini dikarenakan IC merupakan aset tidak berwujud yang dimana apabila digunakan secara efektif dan efisien akan mendapatkan keuntungan di masa akan datang yang nantinya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian-penelitian terdahulu oleh Nimtrakoon (2015), dan

Ozkan *et al.* (2017) yang membuktikan bahwa IC berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

H₇: IC berpengaruh positif terhadap Kinerja Perusahaan

2.2.8 Peran IC dalam memediasi Pengaruh *Gender Diversity* terhadap Kinerja Perusahaan

IC merupakan modal yang dimiliki dan dikelola oleh perusahaan. Pengelolaan IC diatur berdasarkan kebijakan yang diambil oleh dewan direksi. Dalam mengelola IC dibutuhkan inovasi dan perspektif baru dalam merumuskan kebijakan perusahaan. Menurut Williams (2001), inovasi dan perspektif baru tersebut akan terwujud pada direksi yang beragam. Adanya direktur wanita dalam jajaran direksi akan memberikan perspektif baru kedalam direksi yang nantinya akan memperluas ruang lingkup pemahaman direksi dalam proses pengambilan keputusan (Swartz, 2005). Dibandingkan pria, direktur wanita lebih memiliki kepedulian terhadap tanggung jawab sosial perusahaan (Meressa, 2016). Hal ini dapat menjadi faktor yang dapat mengembangkan IC perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan (Zehri *et al.*, 2012). Berdasarkan *resource-based theory* IC dianggap sebagai sumber daya yang dapat memberikan keunggulan kompetitif, maka IC memiliki hubungan dengan konsep penciptaan nilai dan profitabilitas perusahaan sehingga IC memiliki peran penting dalam meningkatkan nilai dan kinerja perusahaan (Alipour, 2012).

Penelitian oleh Nadeem *et al.* (2017) membuktikan bahwa *gender diversity* berpengaruh positif terhadap IC. Selain itu beberapa peneliti juga membuktikan bahwa IC berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, seperti penelitian oleh Smriti & Das (2018) dan Ozkan *et al.* (2017). Hal ini membuktikan bahwa *gender diversity* dapat menambah potensi IC perusahaan, yang apabila digunakan secara efektif oleh perusahaan akan mendorong kinerja perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

H₈: IC memediasi pengaruh *Gender Diversity* terhadap Kinerja Perusahaan

2.2.9 Peran IC dalam memediasi Pengaruh *Nationality Diversity* terhadap Kinerja Perusahaan

Dewan direksi dengan kewarganegaraan asing membawa beragam perspektif, bahasa, kepercayaan, latar belakang, dan pengalaman profesional yang berbeda dari satu negara dengan negara lain. Menurut Kamath (2007) menyatakan bahwa perbedaan latar belakang budaya di antara anggota dewan akan menciptakan persepsi dan sudut pandang yang berbeda yang dapat meningkatkan kemampuan dewan direksi untuk menggunakan modal intelektual mereka dalam mencapai keuntungan maksimal. Selain itu, *nationality diversity* juga dapat membantu perusahaan untuk memahami preferensi pelanggan, dan membuat kebijakan terbaik mengenai hubungan dengan pelanggan sehingga akan menciptakan hubungan jangka panjang yang berkelanjutan antara perusahaan dan pelanggan khususnya apabila perusahaan tersebut berada dalam dunia bisnis internasional (Maznevski, 1994; Randøy *et al.*, 2006). Sehingga sesuai dengan *resource-based theory*, peningkatan IC perusahaan, akan dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan dengan manajemen IC yang tepat (Alipour, 2012).

Penelitian oleh Ujunwa *et al.* (2012) menemukan bahwa kehadiran orang asing di dewan dapat memberikan efek positif dalam mengambil keputusan, sehingga dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Hal ini didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam memproses dan mengelola pengetahuan untuk menghasilkan inovasi yang dapat diperoleh dari kehadiran orang asing di dewan (Zehri *et al.*, 2012). Penelitian oleh Komala & Fuad (2017) yang menunjukkan bahwa *nationality diversity* berpengaruh positif terhadap kinerja IC perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa *nationality diversity* dapat mengolah IC menjadi semakin baik sehingga akan meningkatkan kinerja perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

H₃: IC memediasi pengaruh *Nationality Diversity* terhadap Kinerja Perusahaan

2.2.10 Peran IC dalam memediasi pengaruh *Educational Level Diversity* terhadap Kinerja Perusahaan

Dalam literatur manajemen, tingkat pendidikan merepresentasikan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan suatu individu. Pengetahuan, keterampilan serta kemampuan direktur diperlukan perusahaan dalam mengidentifikasi peluang dan ancaman serta kekuatan dan kelemahan perusahaan, yang nantinya digunakan dalam menyusun strategi perusahaan (Payne *et al.*, 2009). Dengan pengetahuan dan keterampilan tersebut, direktur dapat menarik informasi dari kondisi lingkungan perusahaan dan menerjemahkannya kedalam strategi yang tepat bagi perusahaan, sehingga memberikan kemampuan untuk menyerap ide-ide baru dan karenanya, dapat meningkatkan kemungkinan untuk menerima perubahan strategis (Malerba & Orsenigo, 2000). Sehingga hal tersebut berakibat pada peningkatan kualitas strategi yang dikeluarkan oleh direksi dalam pengelolaan IC perusahaan. Sesuai dengan *resource-based theory*, peningkatan potensi IC akan memberikan keunggulan kompetitif yang akan meningkatkan kinerja perusahaan (Barney, 1991).

Penelitian oleh Komala & Fuad (2017) yang membuktikan bahwa *educational level diversity* berpengaruh terhadap IC perusahaan. Selain itu peneliti lain juga membuktikan bahwa IC berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan, antara lain Nimtrakoon (2015), dan Mondal & Ghosh (2012). Hal ini membuktikan bahwa *educational level diversity* dapat menambah potensi IC perusahaan, yang apabila digunakan secara efektif oleh perusahaan akan mendorong kinerja perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

H₁₀: IC memediasi pengaruh *Educational Level Diversity* terhadap Kinerja Perusahaan

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam meneliti pengaruh *board diversity* terhadap kinerja perusahaan melalui *intellectual capital* sebagai variabel mediasi adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif sendiri merupakan penelitian yang terstruktur dan mengkuantifikasikan data untuk digeneralisasikan. Titik berat pada pendekatan kuantitatif terletak pada pengujian hipotesis. Data yang digunakan penelitian dengan pendekatan ini harus terukur dan akan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan (Anshori & Iswati, 2009).

3.2 Identifikasi Variabel

Penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas, 1 variabel terikat, dan 1 variabel mediasi. Variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.2.1 Variabel Bebas

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain sehingga dapat menyebabkan perubahan variabel lain (Anshori & Iswati, 2009). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Gender Diversity*, *Education Level Diversity*, dan *Nationality Diversity*.

3.2.2 Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau variabel yang disebabkan, dan dapat diartikan juga sebagai variabel yang tidak bebas atau terikat (Anshori & Iswati, 2009). Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja perusahaan yang diukur dengan *Return on Asset (ROA)*.

3.2.3 Variabel Mediasi

Variabel mediasi adalah variabel penyela atau antara yang terletak diantara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2014). Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah *Intellectual Capital*.

3.3 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasi kegiatan atau memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Anshori & Iswati, 2009). Definisi operasional variabel dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.3.1 Variabel Bebas

3.3.1.1 Gender Diversity

Variabel *gender diversity* merupakan representasi adanya direktur wanita dalam jajaran direksi. Dalam penelitian ini variabel *gender diversity* diukur menggunakan Blau Index (Blau, 1977). Blau index menjumlahkan hasil kuadrat dari nilai fraksi pria dan wanita. Nilai index berkisar antara 0 sampai $(n-1)/n$ (Biemann & Kearney, 2010). Sehingga Blau index untuk *gender diversity* (dua kategori) berkisar dari 0 sampai 0,5 (Kılıç & Kuzey, 2016). Blau index dirumuskan sebagai berikut :

$$Bi = 1 - \sum_{i=1}^n p_i^2$$

Keterangan:

Bi: Blau Index

P_i: Persentase anggota direksi dari populasi tiap kelompok

n: Jumlah kategori

3.3.1.2 Nationality Diversity

Variabel *Nationality Diversity* merupakan representasi keragaman kewarganegaraan dalam jajaran direksi. Dalam penelitian ini *Nationality Diversity* diukur menggunakan Blau Index (Blau, 1977). *Nationality Diversity* dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 (dua) kategori yaitu:

1. Direktur Lokal (Kewarganegaraan Indonesia)
2. Direktur Luar Negeri

Pengukuran penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Al-Musali & Ismail (2015). Blau index dirumuskan sebagai berikut:

$$Bi = 1 - \sum_{i=1}^n p_i^2$$

Keterangan:

Bi: Blau Index

P_i: Persentase anggota direksi dari populasi tiap kelompok

n: Jumlah kategori

3.3.1.3 Educational Level Diversity

Variabel *Educational Level Diversity* merupakan representasi keragaman tingkat pendidikan dalam jajaran direksi. Dalam penelitian ini *Educational Level Diversity* diukur menggunakan Blau Index (Blau, 1977). *Educational Level Diversity* dalam penelitian ini dibagi menjadi 4 (empat) kategori yaitu:

1. Tanpa Gelar Akademik
2. Setara Tingkat Sarjana/Diploma (S1)
3. Setara Tingkat Magister (S2)
4. Setara Tingkat Doktor (S3)

Pengukuran penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Al-Musali & Ismail (2015). Blau index dirumuskan sebagai berikut:

$$Bi = 1 - \sum_{i=1}^n P_i^2$$

Keterangan:

Bi: Blau Index

P_i: Persentase anggota direksi dari populasi tiap kelompok

n: Jumlah kategori

3.3.2 Variabel Terikat

Dalam penelitian ini, kinerja perusahaan diproksikan dengan *Return on Asset* (ROA). *Return on Assets* adalah rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba yang berasal dari pengelolaan aset maupun aktivitas investasi (Mardiyanto, 2009). Menurut Sukamulja (2005), pengukuran kinerja perusahaan dengan menggunakan ROA dalam mengetahui seberapa besar sumber daya (aset) yang dimiliki perusahaan dapat digunakan dengan baik dan tepat untuk menghasilkan laba bagi perusahaan. Rasio ROA dalam penelitian ini menggunakan pendekatan yang dilakukan oleh Sukamulja (2005) dengan rumus:

$$ROA = \frac{Net\ Income}{Total\ Asset}$$

3.3.3 Variabel Mediasi

3.3.3.1 Intellectual Capital (MVAIC)

Dalam penelitian ini, *Intellectual Capital* (IC) digunakan sebagai variabel mediasi. Menurut Maditinos *et al.* (2011) IC tidak hanya menyangkut pengetahuan dan keterampilan dari para karyawan saja, melainkan juga termasuk infrastruktur perusahaan,

relasi dengan pelanggan, sistem informasi, serta kemampuan berinovasi dan berkreasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode VAIC yang diperkenalkan oleh Pulic (1998) yang kemudian dimodifikasi dan dikembangkan oleh Ulum *et al.* (2017) menjadi *Modified Value Added Intellectual Capital* (MVAIC). Dalam metode tersebut, Ulum *et al.* (2017) menambahkan satu komponen dalam perhitungan VAIC, yaitu *Relational Capital Efficiency* (RCE). Dalam penelitian Maji & Goswami (2017) menunjukkan bahwa dengan menggunakan MVAIC dapat menggambarkan keefektifan *structural capital* perusahaan secara efisien dibandingkan VAIC. Dalam perhitungan MVAIC terdapat tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. *Value Added* (VA)

Value Added (VA) adalah indikator paling objektif untuk menilai keberhasilan bisnis dan menunjukkan kemampuan perusahaan dalam penciptaan nilai. Mengacu pada penelitian oleh Al-Musali & Ismail (2015) dan Ulum *et al.* (2016), VA dirumuskan oleh:

$$VA = P + C + D + A$$

Keterangan:

P = *Operating profit* (laba operasi)

C = *Employee costs* (beban gaji/upah karyawan)

D = *Depreciation* (penyusutan)

A = *Amortisation* (amortisasi)

2. *Intellectual Capital Efficiency* (ICE)

Intellectual Capital Efficiency (ICE) yang merupakan penambahan dari *Human Capital Efficiency* (HCE), *Structural Capital Efficiency* (SCE), dan *Relational Capital Efficiency* (RCE).

a. *Human Capital Efficiency* (HCE)

Human Capital Efficiency (HCE) menunjukkan berapa banyak VA yang dapat dihasilkan dengan dana yang dikeluarkan untuk tenaga kerja. HCE menunjukkan kontribusi tiap rupiah yang diinvestasikan dalam *human capital* terhadap penciptaan nilai yang dihasilkan (Ulum *et al.*, 2017).

$$HCE = \frac{VA}{HC}$$

Keterangan:

HCE = *Human Capital Efficiency*

VA = *Value Added*

HC = Total Beban Kompensasi dan Pengembangan Karyawan

b. *Structural Capital Efficiency* (SCE)

Structural Capital Efficiency (SCE) menunjukkan jumlah modal struktural yang dibutuhkan dalam menghasilkan 1 rupiah dari value added. Sehingga dengan kata lain, SCE merupakan indikasi bagaimana keberhasilan structural capital dalam penciptaan nilai (Ulum *et al.*, 2017).

$$SCE = \frac{SC}{VA}$$

Keterangan:

SCE = *Structural Capital Efficiency*

SC = VA – HC

VA = *Value Added*

c. *Relational Capital Efficiency* (RCE)

Relational Capital Efficiency (RCE) menunjukkan efisiensi investasi dalam aspek relasional terhadap penambahan nilai (Ulum *et al.*, 2017). Dalam konteks ini, relational capital yang diformulasikan berdasarkan penelitian Ulum *et al.* (2017) sebagai berikut:

$$RCE = \frac{RC}{VA}$$

Keterangan:

RCE = *Relational Capital Efficiency*

RC = Biaya Pemasaran

VA = *Value Added*

3. *Capital Employed Efficiency* (CEE)

Capital Employed Efficiency merupakan indikator untuk penambahan nilai yang diciptakan oleh satu unit *physical capital*. Rasio ini menunjukkan kontribusi yang dibuat oleh setiap unit *capital employed* terhadap *value added* perusahaan (Ulum *et al.*, 2017). CEE diformulasikan sebagai berikut :

$$CEE = \frac{VA}{CE}$$

Keterangan:

CEE = *Capital Employed Efficiency*

CE = Nilai Buku dari Total Aset

VA = *Value Added*

4. *Modified Value Added Intellectual Coefficient (MVAIC)*

Modified Value Added Intellectual Coefficient (MVAIC) merepresentasikan kinerja intellectual capital dalam sebuah organisasi. MVAIC yang dirumuskan oleh Ulum *et al.*, (2017) yaitu sebagai berikut:

$$\text{MVAIC} = \text{HCE} + \text{SCE} + \text{RCE} + \text{CEE}$$

Keterangan:

HCE = *Human Capital Efficiency*

SCE = *Structural Capital Efficiency*

RCE = *Relational Capital Efficiency*

CEE = *Capital Employed Efficiency*

3.4 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari laporan keuangan industri manufaktur yang telah diaudit dalam periode 2015-2018. Data sekunder tersebut diperoleh dari berbagai sumber, antara lain:

1. Situs Bursa Efek Indonesia www.idx.co.id untuk memperoleh data laporan keuangan dan laporan tahunan perusahaan manufaktur.
2. Situs www.sahamok.com untuk memperoleh informasi mengenai daftar perusahaan manufaktur yang tercatat di Bursa Efek Indonesia pada periode 2015-2018.

3.5 Sampel Penelitian

Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Anshori dan Iswati, 2006: 105). Dalam penelitian ini, kriteria sampel yang ditentukan adalah sebagai berikut:

1. Laporan keuangan perusahaan manufaktur yang dipublish di Bursa Efek Indonesia pada periode 2015 sampai 2018.
2. Laporan keuangan perusahaan yang menyajikan data lengkap yang dibutuhkan dalam penelitian.

Pemilihan perusahaan manufaktur didasarkan pada asumsi bahwa perusahaan manufaktur yang selama ini senantiasa dikaitkan dengan permesinan dan hanya sedikit peran sumber daya manusia yang ada, padahal masalah-masalah pengelolaan perusahaan dan pengoperasian mesin juga membutuhkan keahlian dari sumber daya manusia di dalamnya. Sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat menunjukkan bahwa keberhasilan perusahaan bukan hanya karena aset berwujud dimiliki perusahaan, namun juga aset tak berwujud yang berada di belakangnya. Selanjutnya dengan diterapkannya PSAK No. 19 revisi 2014 yang mengatur secara khusus perlakuan akuntansi untuk aset takberwujud, sehingga membuat laporan keuangan yang diterbitkan mulai tahun 2015 memuat pernyataan (*disclosure*) tentang aset-aset takberwujud menjadi lebih *representatif*.

Berdasarkan kriteria tersebut, jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini tertera pada tabel 3.1.

Tabel 3.1**Tabel Kriteria *Purposive Sampling***

Kriteria Sampel	Jumlah Perusahaan			
	2015	2016	2017	2018
Perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI periode 2015-2018	145	146	146	146
Perusahaan yang tidak memiliki data yang diperlukan	(10)	(16)	(14)	(18)
Total	135	130	132	128
Total Sampel	525			

3.6 Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan pada penelitian ini merupakan data sekunder yang didapat dari metode dokumentasi dari situs Bursa Efek Indonesia www.idx.co.id dan situs www.sahamok.com pada periode 2015-2018.

3.7 Teknik Analisis

3.7.1 Analisis Deskriptif

Untuk menjelaskan variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian, maka digunakan analisis deskriptif. Analisis deskriptif adalah analisis yang menggunakan penghitungan statistik seperti rata-rata, median, modus, dan penyimpangan data (standar deviasi). Tujuan dari analisis deskriptif adalah untuk mengetahui gambaran serta penyebaran data sampel.

3.7.2 Uji t

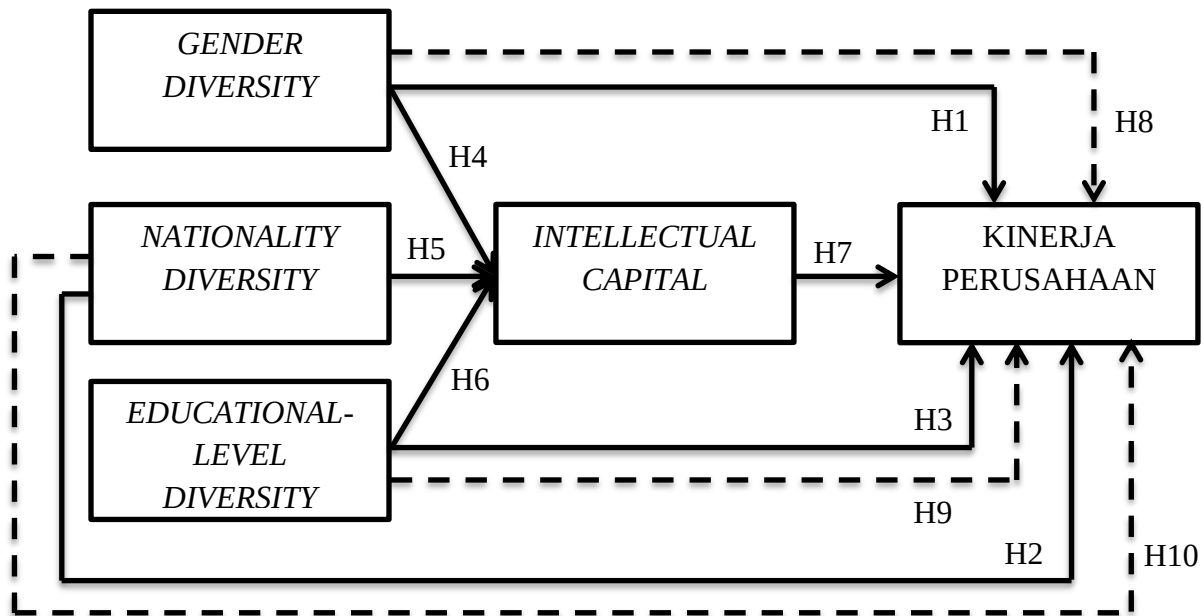
Menurut Pardede & Manurung (2014), uji t dilakukan untuk menghitung koefisien regresi secara individu. Jika $t < 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya, apabila $t > 0,05$ maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

3.7.3 Uji *Adjusted R*²

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel-variabel bebas dalam menerangkan variasi pada variabel terikat (Ghozali, 2015). Nilai R^2 berada diantara nol sampai satu, dimana apabila R^2 semakin mendekati nilai 1, menandakan bahwa variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Sebaliknya, apabila R^2 semakin mendekati nilai 0, maka kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat semakin kecil (Ghozali, 2015).

3.7.4 Uji Regresi

Dalam menguji hubungan antar variabel, penelitian ini menggunakan metode analisis regresi *linier*. Analisis regresi berkenaan dengan studi ketergantungan suatu variabel, yaitu antara satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen (Munawaroh *et al.*, 2015). Berikut merupakan gambar hubungan antar variabel:



Gambar 3.1 Hubungan Antar Variabel

Berikut langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian ini dalam menganalisis data:

1. Melakukan perhitungan terhadap variabel-variabel penelitian untuk masing-masing sampel perusahaan selama periode penelitian.
2. Membentuk persamaan penelitian, yaitu:

$$ROA = \alpha + \beta_1 BGDR + \beta_2 BNAT + \beta_3 BEDU + \varepsilon \dots\dots\dots(1)$$

$$MVAIC = \alpha + \beta_1 BGDR + \beta_2 BNAT + \beta_3 BEDU + \varepsilon \dots\dots\dots(2)$$

$$ROA = \alpha + \beta_1 MVAIC + \varepsilon \dots\dots\dots(3)$$

$$ROA = \alpha + \beta_1 BGDR + \beta_2 BNAT + \beta_3 BEDU + \beta_4 MVAIC + \varepsilon \dots\dots\dots(4)$$

Keterangan:

ROA: *Return On Asset*

BGDR: *Gender Diversity*

BNAT: *Nationality Diversity*

BEDU: *Educational Level Diversity*

MVAIC: *Modified Value Added Intellectual Capital Coefficient*

α : Konstanta persamaan regresi

ε : Kesalahan prediksi

3.7.5 Uji Sobel

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan metode yang dikembangkan oleh Sobel (1982) yang dikenal dengan metode uji Sobel. Uji Sobel digunakan dengan cara menguji signifikansi pengaruh tidak langsung variabel bebas ke variabel terikat melalui variabel mediasi. Hubungan langsung terjadi apabila satu variabel mempengaruhi variabel lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi hubungan kedua variabel tersebut, yang dalam hal ini pengaruh keragaman direksi terhadap kinerja perusahaan. Hubungan tidak langsung terjadi jika ada variabel ketiga yang memediasi hubungan satu variabel dengan variabel lainnya, yang dalam hal ini pengaruh keragaman direksi terhadap kinerja keuangan melalui mediasi *intellectual capital*.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Subjek dan Objek Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menguji serta membuktikan secara empiris pengaruh *board diversity* terhadap kinerja perusahaan melalui *intellectual capital* (IC). Subjek penelitian ini adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2015 sampai 2018 yang telah memenuhi kriteria berdasarkan metode *purposive sampling*. Objek penelitian adalah data-data perusahaan yang terkait dengan variabel-variabel dalam penelitian yaitu *board diversity (gender, nationality & educational-level)*, *intellectual capital*, dan kinerja perusahaan. Total data sampel laporan keuangan perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI pada tahun 2015-2018 adalah 583 data perusahaan. Dari sampel tersebut, sebanyak 525 data sampel perusahaan yang memenuhi kriteria pemilihan dan dapat diobservasi dalam penelitian.

Dari data yang diperoleh, sebanyak 58 data sampel perusahaan manufaktur dari jumlah sampel yang ada tidak memenuhi kriteria, hal ini dikarenakan perusahaan tidak menyediakan kelengkapan data yang dibutuhkan. Sebagian besar perusahaan yang tidak memenuhi kriteria dikarenakan perusahaan tidak mencantumkan profil direksi mereka secara jelas (39 perusahaan), lalu sisanya adalah perusahaan yang tidak menerbitkan laporan keuangan pada periode tersebut (19 perusahaan). Maka sebanyak 525 perusahaan manufaktur yang menjadi sampel penelitian yang akan disajikan pada lampiran.

4.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan secara statistik variabel-variabel penelitian, yaitu: *board diversity (gender, nationality & educational-level)* sebagai variabel independen, *intellectual capital* sebagai variabel mediasi, dan kinerja perusahaan yang diproksikan dengan *return on asset* (ROA) sebagai variabel dependen. Analisis deskriptif memuat penjelasan-penjelasan yang meliputi nilai minimum-maksimum,

standard deviasi, dan rata-rata dari masing-masing variabel. Berikut merupakan hasil statistik deskriptif yang diolah menggunakan aplikasi SPSS Ver. 23.0.

Tabel 4.1
Statistik Deskriptif

	Min	Max	Mean	Std. Deviation
BGDR	.00000	.50000	.12950116	.18239765
BNAT	.00000	.50000	.14216863	.19756771
BEDU	.00000	.72222	.37488205	.20491120
MVAIC	-4.43558	15.98382	4.01893691	2.58214291
ROA	-.54847	.62893	.04484140	.10479232
Jumlah Sampel	525			

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.1, nilai minimum *Blau index* untuk *gender diversity* adalah 0 (nol) terdapat pada 338 sampel, yang dimana merupakan 64,3% dari total sampel. Nilai maksimum *Blau index* yaitu 0,5 terdapat pada 12 sampel, yang dimana merupakan 2,2% dari total sampel. Nilai rata-rata dari variabel *gender diversity* adalah 0,12950116 dengan standar deviasi 0,18239765.

Nilai minimum *Blau index* untuk *nationality diversity* adalah 0 (nol) terdapat pada 336 sampel, yang dimana merupakan 64% dari total sampel. Nilai maksimum *Blau index* yaitu 0,5 terdapat pada 21 sampel, yang dimana merupakan 4% dari total sampel. Nilai rata-rata dari variabel *nationality diversity* adalah 0,14216863 dengan standar deviasi 0,19756771.

Nilai minimum *Blau index* untuk *educational-level diversity* adalah 0 (nol) terdapat pada 100 sampel, yang dimana merupakan 19% dari total sampel. Nilai maksimum *Blau index* yaitu 0,72222 terdapat pada perusahaan PT Dwi Aneka Jaya Kemasino Tbk (DAJK) tahun 2015. Nilai rata-rata dari variabel *educational-level diversity* adalah 0,37488205 dengan standar deviasi 0,20491120.

Nilai minimum MVAIC (*Modified Value Added Intellectual Capital*) adalah -4,43558 yang terdapat pada perusahaan PT Eterindo Wahanatama Tbk (ETWA) tahun 2017. Sedangkan nilai maksimum adalah 15,98382 yang terdapat pada perusahaan PT Indah Kiat Pulp and Paper Tbk tahun 2017. Nilai rata-rata variabel *intellectual capital* adalah 4.01893691 dengan standar deviasi 2.58214291.

Nilai minimum ROA adalah -0,54847 yang terdapat pada perusahaan PT Intikeramik Alamasri Industri Tbk tahun 2016. Sedangkan nilai maksimum adalah 0,62893 yang terdapat pada perusahaan PT Unilever Indonesia Tbk tahun 2018. Nilai rata-rata variabel kinerja perusahaan adalah 0,04484140 dengan standar deviasi 0,10479232.

Selain melakukan analisis deskriptif, sebelum melakukan uji regresi diperlukan adanya uji asumsi klasik. Dalam pengujian multikolonieritas dan autokorelasi, tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen serta korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Namun dalam uji heteroskedastisitas, ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas. Sehingga dalam penelitian ini, uji regresi dilakukan menggunakan *heteroskedasticity-consistent standard error estimator* (White, 1980; Long & Ervin, 2000; Hayes & Cai, 2007)

4.3 Pengujian Hipotesis

4.3.1 Uji Regresi

Untuk menguji hipotesis, penelitian ini menggunakan empat persamaan yang telah dibuat pada bab sebelumnya. Berikut merupakan hasil uji regresi yang ditampilkan pada tabel 4.2:

Tabel 4.2
Hasil Uji Regresi

Pers.	Variabel	Std. β	R^2	Adj. R^2	F	Std. Error	t
1	BGDR-FP	0,0966**	0,0938	0,0885	132,590	0,0240	2,3104
	BNAT-FP	0,2523*				0,0258	5,1881
	BEDU-FP	0,1464*				0,0184	4,0583
2	BGDR-MVAIC	-0,0216	0,0300	0,0245	58,258	0,5512	-0,5545
	BNAT-MVAIC	0,1705*				0,5653	3,9410
	BEDU-MVAIC	0,0214				0,5546	0,4863
3	MVAIC-FP	0,4976*	0,2476	0,2462	638,072	0,0025	7,9879
4	BGDR-FP	0,1067*	0,3061	0,3007	234,544	0,0210	2,9186
	BNAT-FP	0,1726*				0,0219	4,1781
	BEDU-FP	0,1364*				0,0169	4,1235
	MVAIC-FP	0,4679*				0,0023	8,1196

*: Signifikan pada tingkat signifikansi 0,01

**: Signifikan pada tingkat signifikansi 0,05

***: Signifikan pada tingkat signifikansi 0,1

Sumber: Data diolah 2019

4.3.2 Pembuktian Hipotesis

Berdasarkan hasil uji regresi persamaan (1), menunjukkan bahwa H_1 , H_2 dan H_3 dapat diterima. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa semua variabel *board diversity* memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan, yang ditunjukkan dengan nilai *standardized β* secara berturut-turut sebesar 0,0966, 0,2523 dan 0,1464. Nilai R^2 dan *adjusted R^2* pada persamaan (1) berturut-turut sebesar 9,38% dan 8,85%, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel *board diversity* dalam menjelaskan kinerja

perusahaan kecil. Namun menurut Kutner *et al.* (2005) dalam bukunya *Applied Linear Statistical Models* menjelaskan bahwa nilai R^2 yang mendekati 0 (nol) menunjukkan bahwa variabel independen dan dependen tidak terkait belum tentu benar, begitu pula sebaliknya.

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji regresi persamaan (2) menunjukkan bahwa H_4 & H_6 ditolak sedangkan H_5 diterima. Dari hasil penelitian, hanya variabel *nationality diversity* yang mempengaruhi *intellectual capital* secara signifikan. Nilai *standardized β* BNAT-MVAIC menunjukkan nilai sebesar 0,1705, yang berarti *nationality diversity* berpengaruh positif terhadap *intellectual capital*. Persamaan (2) memiliki koefisien R^2 dan *adjusted R^2* secara berturut-turut sebesar 3% dan 2,45%.

Hasil uji regresi persamaan (3) menunjukkan bahwa H_7 dapat diterima. Variabel *intellectual capital* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja perusahaan dengan nilai koefisien *standardized β* sebesar 0,4976. Nilai R^2 dan *adjusted R^2* dalam persamaan (3) secara berturut-turut sebesar 30,61% dan 30,07%.

Untuk menguji H_8 , H_9 , dan H_{10} dibuktikan menggunakan uji Sobel. Berikut merupakan hasil dari uji Sobel yang dilakukan pada website hitung uji Sobel www.quantpsy.org.

Tabel 4.3
Hasil Uji Sobel

Variabel	Test Statistic	Std. Error	<i>p</i> -Value
<i>Gender Diversity</i>	-0.5531	0.0104	0.5801
<i>Nationality Diversity</i>	3.5571*	0.0119	0.0003
<i>Educational-Level Diversity</i>	0.4854	0.0105	0.6273

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan hasil uji Sobel, variabel *intellectual capital* hanya dapat memediasi hubungan *nationality diversity* terhadap kinerja perusahaan dengan nilai signifikansi 0,0003. Selanjutnya, nilai *standardized β* hubungan *nationality diversity* terhadap kinerja perusahaan menurun dari 0,2523 menjadi 0,1726 sebelum dan sesudah variabel *intellectual capital* dimasukkan kedalam persamaan regresi (persamaan 1 & 4). Hal ini berarti variabel *intellectual capital* memiliki pengaruh *partial mediation* terhadap hubungan *nationality diversity* dan kinerja perusahaan (Kenny, 2018). Sehingga berdasarkan hasil uji Sobel H_9 dapat diterima sedangkan H_8 & H_{10} ditolak.

Tabel 4.4

Pembuktian Hipotesis

Hipotesis	Keterangan
H_1	Diterima
H_2	Diterima
H_3	Diterima
H_4	Ditolak
H_5	Diterima
H_6	Ditolak
H_7	Diterima
H_8	Ditolak
H_9	Diterima
H_{10}	Ditolak

4.4 Pembahasan Hipotesis

4.4.1 Pengaruh *Gender Diversity* terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil penelitian ini berhasil mendukung *agency theory* yang menyatakan bahwa meningkatnya kualitas *monitoring* dewan direksi akan meminimalisir *agency problem*

sehingga akan meningkatkan kinerja perusahaan (Panda & Leepsa, 2017). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Lu & Bao (2018) dan Kılıç & Kuzey (2016). Direktur wanita dinilai lebih konservatif dan berhati-hati, direktur wanita cenderung lebih mempertimbangkan dampak kebijakan yang dibuat dewan direksi terhadap *stakeholder* terutama bagi pemegang saham (Nielsen & Huse, 2010). Direktur wanita dapat menjadi agen yang dapat mengkritisi kebijakan-kebijakan direksi yang tidak sesuai dengan keinginan pemegang saham. Maka dengan adanya direktur wanita dalam jajaran direksi akan meningkatkan kualitas kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh dewan direksi sehingga dapat sejalan dengan keinginan pemegang saham yaitu peningkatan kinerja perusahaan.

4.4.2 Pengaruh *Nationality Diversity* terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil penelitian berhasil mendukung *agency theory* yang menyatakan bahwa hubungan baik antara pemegang saham dan dewan direksi dapat dijaga maka kinerja perusahaan akan menjadi lebih baik (Panda & Leepsa, 2017). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Rodrigues (2014) dan Richard (2000). Berdasarkan hasil pengamatan, perusahaan-perusahaan yang memiliki tingkat keragaman kewarganegaraan direksi yang tinggi adalah perusahaan-perusahaan multinasional (Unilever, Lotte Chemical, BATA, Sari Roti, Sampoerna). Dalam hal ini pemegang saham perusahaan-perusahaan multinasional cenderung menunjuk direktur asing dikarenakan direktur asing memiliki persamaan prinsip dengan pemegang saham yaitu berorientasi pada kinerja perusahaan (Wiranata & Nugrahanti, 2013). Sehingga keselarasan tujuan antara pemegang saham dan direktur tersebut akan meminimalisir terjadinya *agency problem* yang akan menurunkan kinerja perusahaan.

4.4.3 Pengaruh *Educational-Level Diversity* terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil penelitian berhasil mendukung *agency theory* bahwa dengan adanya keselarasan antara pemegang saham dengan direktur sebagai pihak manajemen akan meningkatkan kinerja perusahaan (Carpenter, 2002; Panda & Leepsa, 2017). Hasil

penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Adam *et al.* (2019). Dengan adanya keragaman tingkat pendidikan di dalam dewan direksi akan merangsang perdebatan mengenai strategi dan kebijakan yang diterapkan perusahaan sudah sesuai dengan kehendak pemegang saham. Perdebatan merupakan faktor penting dalam mengkaji suatu strategi dan kebijakan dikarenakan perdebatan akan meningkatkan kualitas dari strategi dan kebijakan tersebut. Sehingga strategi dan kebijakan yang diterapkan perusahaan menjadi lebih berkualitas dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan sesuai keinginan pemegang saham.

4.4.4 Pengaruh Gender Diversity terhadap Intellectual Capital

Hasil penelitian tidak dapat mendukung *resource-based theory* yang menyatakan bahwa perusahaan akan mendapatkan keunggulan kompetitif dengan menggunakan sumber daya yang dimilikinya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Nadeem *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan *gender diversity* terhadap kinerja IC. Dalam efisiensi penggunaan IC yang dimiliki perusahaan, dibutuhkan strategi dan kebijakan yang inovatif sehingga akan meningkatkan kinerja IC perusahaan (Komala & Fuad, 2017). Menurut argumen dari Pasaribu *et al.* (2019), menyatakan bahwa di Indonesia posisi direktur dalam perusahaan masih didominasi oleh pria, hal ini menyebabkan masalah *tokenism* yaitu dimana individu yang berasal dari kelompok minoritas akan menghadapi hambatan (tidak dipercaya atau diragukan) untuk membuat kontribusi yang signifikan dalam suatu organisasi. Hal ini terbukti dari hasil penelitian yang menemukan bahwa 64,3% dari total sampel memiliki nilai *gender diversity* sejumlah 0 (nol), yang berarti tidak ada keragaman *gender* dalam direksi. Tidak seperti negara-negara di Eropa (Finlandia, Perancis, Inggris), di Indonesia sendiri masih belum terdapat regulasi yang mengatur tentang *gender diversity*. Sehingga hal ini membuat direktur wanita tidak bisa berbuat banyak dalam perumusan kebijakan terkait IC perusahaan.

4.4.5 Pengaruh Nationality Diversity terhadap Intellectual Capital

Hasil penelitian berhasil mendukung teori *resource-based theory* dimana direktur luar negeri dapat meningkatkan kinerja IC perusahaan sehingga memberikan keunggulan kompetitif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Rasmini *et al.*, (2014). Direktur luar negeri dapat memberikan perspektif dunia bisnis yang lebih luas kedalam dewan direksi. Direktur luar negeri memiliki jaringan internasional yang akan membuka perusahaan kedalam dunia bisnis global, hal ini sesuai dengan pernyataan oleh Oxelheim & Randoy (2003) bahwa adanya direktur luar negeri dalam dewan direksi memperlihatkan bahwa perusahaan tersebut telah melakukan proses globalisasi dan melakukan pertukaran informasi dalam jaringan internasional. Sehingga hal ini dapat digunakan perusahaan dalam mencapai keunggulan kompetitif.

4.4.6 Pengaruh Educational-Level Diversity terhadap Intellectual Capital

Hasil penelitian tidak dapat mendukung teori *resource-based theory* bahwa dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki secara efisien dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Al-Musali & Ismail (2015) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan *educational-level diversity* terhadap kinerja IC. Berdasarkan hasil penelitian, *educational-level diversity* tidak dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap penggunaan IC yang berarti dalam dewan direksi kemampuan akademik saja tidak cukup dalam memberikan pengaruh terhadap pengelolaan IC perusahaan. Hal ini terbukti dari beberapa perusahaan yang memiliki direktur yang tidak memiliki gelar pendidikan namun memiliki nilai MVAIC yang diatas rata-rata seperti perusahaan Gudang Garam, Budi Starch & Sweetener, HM Sampoerna, Betonjaya Manunggal. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan akademik bukan merupakan fokus kemampuan utama yang harus dimiliki seorang direktur dalam mengelola IC perusahaan (Al-Musali & Ismail, 2015). Sehingga dalam pengelolaan IC perusahaan terdapat faktor-faktor lain yang dimiliki oleh direktur yang dapat mempengaruhi IC.

4.4.7 Pengaruh *Intellectual Capital* terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil penelitian berhasil mendukung teori *resource-based theory* bahwa untuk memperoleh keunggulan kompetitif perusahaan dapat mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki, baik aset berwujud maupun yang tidak berwujud. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Nimtrakoon (2015), Ozkan *et al.* (2017). Di era teknologi saat ini menyebabkan perusahaan-perusahaan mengutamakan pengelolaan aset tidak berwujud dibandingkan aset berwujud. Oleh karena itu saat ini pengelolaan IC telah menjadi perhatian perusahaan. IC tidak hanya menyangkut pengetahuan dan keterampilan dari para karyawan saja, melainkan juga termasuk infrastruktur perusahaan, relasi pelanggan, sistem informasi, kemampuan berinovasi dan berkreasi (Madininos & Chatzoudes, 2011; Komnenic & Pokrajcic, 2012). Perusahaan dengan IC yang tinggi mengindikasikan perusahaan memiliki kualitas tenaga kerja yang bagus, memiliki teknologi sistem dan database yang baik, serta memiliki relasi yang baik dengan para *stakeholder*. Sehingga hal inilah yang akan memberikan perusahaan tersebut keunggulan kompetitif yang akan memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan.

4.4.8 Peran IC dalam memediasi Pengaruh *Gender Diversity* terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil penelitian tidak dapat mendukung *resource-based theory* yang menyatakan bahwa dewan direksi merupakan pihak yang bertanggung jawab dalam pengelolaan sumber daya perusahaan baik berupa SDM, *structural*, dan *relational capital* perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *gender diversity* terhadap IC perusahaan yang sudah dibahas sebelumnya, direktur wanita di Indonesia menghadapi masalah *tokenism* sehingga direktur wanita sulit untuk membuat kontribusi yang signifikan dalam suatu organisasi (Pasaribu *et al.*, 2019). Sehingga direktur wanita tidak dapat memaksimalkan penggunaan IC perusahaan, yang kemudian tidak dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan melalui kinerja IC.

4.4.9 Peran IC dalam memediasi Pengaruh *Nationality Diversity* terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil penelitian berhasil mendukung teori *resource-based theory* bahwa apabila perusahaan dapat mengelola sumber daya yang dimiliki dengan baik maka akan memberikan keunggulan kompetitif sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan. Seperti yang sudah dibahas sebelumnya, *nationality diversity* dalam dewan direksi akan menambah potensi IC perusahaan, sehingga apabila IC dapat dikelola dengan baik oleh dewan direksi maka akan memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan sehingga menyebabkan peningkatan kinerja perusahaan (Rasmini *et al.*, 2014; Nimtrakoon, 2015).

4.4.10 Peran IC dalam memediasi Pengaruh *Educational-Level Diversity* terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil penelitian tidak dapat mendukung *resource-based theory* bahwa dengan pengelolaan sumber daya yang baik akan memberikan perusahaan keunggulan kompetitif yang akan meningkatkan kinerja perusahaan. Berdasarkan pembahasan sebelumnya tentang pengaruh *educational-level diversity* terhadap IC perusahaan, kemampuan akademis yang dimiliki direktur bukanlah hal utama dalam menentukan kinerja IC perusahaan. Kemampuan non-akademis lain dianggap merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja IC perusahaan seperti: pengalaman, *soft skill*, dan pengetahuan tentang kondisi industri (Massaro *et al.*, 2013). Sehingga *educational-level diversity* tidak dapat memanfaatkan potensi IC yang dimiliki perusahaan untuk memberikan keunggulan kompetitif yang akan meningkatkan kinerja perusahaan.

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keragaman dalam dewan direksi dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Keragaman direksi dapat meningkatkan kualitas monitoring dewan direksi dimana dewan direksi adalah agen yang dipercayakan oleh pemegang saham untuk mengelola perusahaan. Dengan adanya keragaman direksi dapat menstimulasi dewan direksi untuk berfokus pada kesejahteraan para pemegang saham yaitu peningkatan kinerja perusahaan.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa keragaman direksi dalam hal *nationality diversity* memberikan pengaruh positif terhadap kinerja *intellectual capital* perusahaan. Hal ini dikarenakan direktur luar negeri dapat membuka perusahaan dalam dunia bisnis global yang akan memperluas potensi IC yang dimiliki oleh perusahaan. Namun keragaman dalam hal *gender* dan *educational-level* tidak memberikan dampak signifikan terhadap IC perusahaan. Hal ini dikarenakan direktur wanita tidak dapat berbuat banyak dalam pengelolaan IC perusahaan dikarenakan komposisi direktur di Indonesia masih didominasi oleh pria. Sedangkan dalam hal *educational-level*, kemampuan akademis dianggap bukan merupakan kemampuan utama yang dapat meningkatkan IC perusahaan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *intellectual capital* dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hal ini dikarenakan IC merupakan sumber daya utama perusahaan yang dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan. Selain itu IC dapat menjadi variabel mediasi antara *nationality diversity* terhadap kinerja perusahaan. Namun dalam hal *gender* dan *educational-level*, IC tidak dapat menjadi variabel mediasi dikarenakan *gender* dan *educational-level diversity* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap IC.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian penting bagi para pemegang saham untuk mempertimbangkan komposisi terbaik bagi dewan direksi, hal ini dikarenakan keragaman direksi berpengaruh langsung terhadap kinerja perusahaan. Selain itu bagi perusahaan, adanya direktur luar negeri dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja IC perusahaan. Bagi pembuat peraturan dapat membuat regulasi mengenai komposisi direksi yang ada di Indonesia, sehingga dapat menstimulus keragaman yang ada di dalam dewan direksi yang akan membuat direksi menjadi lebih dinamis.

Dikarenakan dari hasil penelitian terdapat hubungan tidak signifikan antara beberapa variabel *board diversity* terhadap IC maka, untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan proksi lain dalam mengukur keragaman direksi seperti: usia, pengalaman, keahlian, etnis dan lain-lain. Selain itu kinerja perusahaan juga dapat diukur menggunakan pengukuran lain yang mungkin dipengaruhi oleh adanya *board diversity* dan *intellectual capital*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S. N., Ismail, K. N., & Nachum, L. (2016). Does having women on boards create value? The impact of societal perceptions and corporate governance in emerging markets. *Strategic Management Journal*, Vol. 37 No. 3.
- Abidin, Z. Z., Kamal, N. M., & Jusoff, K. (2009). Board Structure and Corporate Performance in Malaysia. *International Journal of Economics and Finance*, Vol. 1, No. 1.
- Adam, A. S., Saerang, D. P., & Tulung, J. E. (2019). The influence of age diversity and education level diversity to banking performance. *Jurnal EMBA*, Vol.7 No.2, Hal. 1651 – 1660.
- Alipour, M. (2012). The effect of intellectual capital on firm performance: an investigation of Iran insurance companies. *Measuring Business Excellence*, Vol. 16, No. 1, pp. 53-66.
- Al-Musali, M. A., & Ismail, K. N. (2015). Board diversity and intellectual capital performance: The moderating role of the effectiveness of board meetings. *Accounting Research Journal*, Vol. 28 Issue: 3 .
- Anshori, M., & Iswati, S. (2009). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Attarit, T., Dampitakse, K., & Panmanee, P. (2017). An Analysis of Mediating Effect of Intellectual Capital Linking Board of Director and Firm Performance: Empirical Evidence from Thai Listed Companies. *International Business Management*, Vol. 11, Issue 11, pp 1871-1881.
- Auh, S., & Menguc, B. (2006). Diversity at the executive suite: A resource-based approach to the customer orientation–organizational performance relationship. *Journal of Business Research*, Vol. 59, Issue 5, pp 564-572.
- Aydin, N., Sayim, M., & Yalama, A. (2007). Foreign Ownership and Firm Performance: Evidence from Turkey. *International Research Journal of Finance and Economics*, Issue 11.
- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, Vol. 17, No. 1.
- Berezinets, I., Garanina, T., & Ilina, Y. (2016). Intellectual capital of a board of directors and its elements: introduction to the concepts. *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 17 Issue: 4.

- Bergen, M., Dutta, S., & Walker, Jr., O. (1992). Agency Relationships in Marketing: A Review of the Implications and Applications of Agency and Related Theories. *Journal of Marketing*, Vol. 56, No. 3 pp. 1-24 .
- Biemann, T., & Kearney, E. (2010). Size Does Matter: How Varying Group Sizes in a Sample Affect the Most Common Measures of Group Diversity. *Organizational Research Methods*, Vol. 13, No. 3, pp 582-599.
- Blau, P. (1977). *Inequality and Heterogeneity: A Primitive Theory of Social Structure*. Free Pr; 1st edition.
- Bolli, T., Renold, U., & Wörter, M. (2018). Vertical educational diversity and innovation performance. *Economics of Innovation and New Technology*, Vol. 27, Issue 2, pp 107-131.
- Bonazzi, L., & Islam, S. M. (2007). Agency theory and corporate governance: A study of the effectiveness of board in their monitoring of the CEO. *Journal of Modelling in Management*, Vol. 2 Issue: 1, pp.7-23.
- Bontis, N., & Fitz-enz, J. (2002). Intellectual capital ROI: a causal map of human capital antecedents and consequents. *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 3 Issue: 3, pp.223-247.
- Bontis, N., Keow, W. C., & Richardson, S. (2000). Intellectual capital and business performance in malaysian industries. *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 1 Issue: 1, pp.85-100.
- Burnham, J. (1941). The managerial revolution: What is happening in the world. *John Day Company, Inc, New York*.
- Cabrita, M. d., Machado, V. C., & Grilo, A. (2011). Intellectual Capital: How Knowledge Creates Value. Dalam buku: Knowledge Management for Process, Organizational and Marketing Innovation, pp. 237-252.
- Carpenter, M. (2002). The implications of strategy and social context for the relationship between top management team heterogeneity and firm performance. *Strategic Management Journal*, Vol.23 No.3, pp. 275-284.
- Carter, D. A., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2003). Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value. *The Financial Review* 38.
- Certo, S. T., Lester, R. H., Dalton, C. M., & Dalton, D. R. (2006). Top Management Teams, Strategy and Financial Performance: A Meta-Analytic Examination. *Journal of Management Studies* 43:4.
- Ciavarella, A. (2017). Board Diversity and Firm Performance Across Europe. *CONSOB Working Papers No. 85*.

- Creek, S., Kuhn, K., & Sahaym, A. (2017). Board Diversity and Employee Satisfaction: The Mediating Role of Progressive Programs. *Group & Organization Management*, Vol 44, Issue 3, pp. 521-548.
- Crutchley, C., & Hansen, R. (1989). A Test of the Agency Theory of Managerial Ownership, Corporate Leverage, and Corporate Dividends. *Financial Management*, Vol. 18, No. 4, pp. 36-46.
- Dahlin, K. B., Weingart, L. R., & Pamela, H. J. (2005). Team Diversity and Information Use. *The Academy of Management Journal*, Vol. 48, No. 6, pp. 1107-1123.
- Dalenogare, L. S., Benitez, G. B., Ayala, N. F., Frank, A. G. (2018). The expected contribution of Industry 4.0 technologies for industrial performance. *International Journal of Production Economics*, Vol. 204, pp. 383-394.
- Darmadi, S. (2011). Board Diversity and Firm Performance: The Indonesian Evidence. *Corporate Ownership and Control Journal*, Vol. 8.
- Diepen, N. (2015). The effect of gender, age and nationality diversity on company performance – Evidence from the Netherlands. *5th IBA Bachelor Thesis Conference*.
- Edvinsson, L., & Malone, M. S. (1997). Intellectual Capital: Realizing your Company's True Value. *Harper Business*, New York, NY.
- Eisenhardt, K. (1989). Agency Theory: An Assessment and Review. *The Academy of Management Review*, Vol. 14, No. 1, pp. 57-74.
- ElKelish, W. W. (2018). Corporate governance risk and the agency problem. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, Vol. 18 Issue: 2.
- Fama, E. F., & Jensen, M. C. (1983). Separation of Ownership and Control . *The Journal of Law & Economics*, Vol. 26, No. 2.
- Firer, S., & Williams, S. M. (2003). Intellectual capital and traditional measures of corporate performance. *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 4 Issue: 3.
- Fraga, J., & Silva, V. (2012). Board diversity and firm performance: an empirical investigation in the Brazilian market. *BBR, Vitória*, Special Edition BBR Conference, p. 55- 77.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS 25, Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hayes, A., & Cai, L. (2007). Using heteroskedasticity-consistent standard error estimators in OLS regression: An introduction and software implementation. *Behavior Research Methods*, Vol. 39, No. 4, pp 709-722.

- Harjito, A., & Martono. (2011). *Manajemen Keuangan* (1st ed.). Yogyakarta: Ekonesia.
- Herdhayinta, H. (2014). The Influence of Board Diversity on Financial Performance: An Empirical Study of Asia-Pacific Companies. *University of Agder*.
- Hillman, A. J. (2005). Politicians on the Board of Directors: Do Connections Affect the Bottom Line? *Journal of Management*, Vol. 31, Issue: 3.
- Jackson, S., Joshi, A., & Erhardt, N. (2003). Recent Research on Team and Organizational Diversity: SWOT Analysis and Implications. *Journal of Management*, Vol. 29, issue 6, pp 801-830 .
- Jan, S., & Sangmi, M.-u.-D. (2016). The role of board of directors in corporate governance. *Imperial Journal of Interdisciplinary Research*, 2(5): 707-715.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3.
- Kamaluddin, A., & Rahman, R. A. (2013). The intellectual capital model: the resource-based theory application. *Int. J. Learning and Intellectual Capital*, Vol. 10, Nos. 3/4.
- Kamath, G. (2007). The intellectual capital performance of the Indian banking sector. *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 8 Issue: 1, pp.96-123.
- Kamath, G. (2015). Impact of intellectual capital on financial performance and market valuation of firms in India. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 48, 107-122. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ILSHS.48.107>.
- Kenny, D. (2018, September 25). *Mediation*. Retrieved September 16, 2019, from davidakenny.net: <http://davidakenny.net/cm/mediate.htm#IE>
- Kılıç, M., & Kuzey, C. (2016). The effect of board gender diversity on firm performance: evidence from Turkey. *Gender in Management: An International Journal*, Vol. 31 Issue: 7, pp.434-455.
- Komala, I., & Fuad, F. (2017). The Effects of Board Diversity on Intellectual Capital Performance: An Empirical Study from Knowledge-Intensive Companies in Indonesia. *Journal Of Accounting, Finance And Auditing Studies*.
- Komnenic, B., & Pokrajčić, D. (2012). Intellectual capital and corporate performance of MNCs in Serbia. *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 13 Issue: 1, pp.106-119.
- Kutner, M., Nachtsheim, C., Neter, J., & Li, W. (2005). *Applied Linear Statistical Models, Fifth Edition*. New York: McGraw-Hill/Irwin.

- Lan, L., & Heracleous, L. (2010). RETHINKING AGENCY THEORY: THE VIEW FROM LAW. *The Academy of Management Review*, Vol. 35, No. 2, pp. 294-314.
- Lee, S. (2008). Ownership structure and financial performance: evidence from panel data of south korea. *Corporate Ownership & Control* , Vol. 6, Issue 2, pp. 254-267.
- Lin, D., Lee, C., Lau, H., & Yang, Y. (2018). Strategic response to Industry 4.0: an empirical investigation on the Chinese automotive industry. *Industrial Management & Data Systems*, Vol. 118 Issue: 3.
- Long, J., & Ervin, L. (2000). Using Heteroscedasticity Consistent Standard Errors in the Linear Regression Model. *The American Statistician*, Vol. 54, No. 3, pp. 217-224.
- Lu, D., & Bao, Y. (2018). Board Gender Diversity and Firm Performance: Evidence from Chinese Firms.
- Madhani, P. M. (2014). The Resource-Based View (RBV): Issues and Perspectives. *Journal of Research of Prestige Institute of Management*, Vol. 1, Issue 1.
- Maditinos, D., Chatzoudes, D., Tsairidis, C., & Theriou, G. (2011). The impact of intellectual capital on firms' market value and financial performance. *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 12, Issue: 1, pp.132-151.
- Maji, S. G., & Goswami , M. (2017). Intellectual capital and firm performance in India: a comparative study between original and modified value added intellectual coefficient model. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, Vol. 14, No. 1, pp.76–89.
- Malerba, F., & Orsenigo , L. (2000). Knowledge, innovative activities and industrial evolution. *Industrial and Corporate Change*, Vol. 9, Issue 2, pp. 289–314.
- Mardiyanto, H. (2009). *Intisari Manajemen Keuangan*. Jakarta: Grasindo.
- Marr, B. (2008). Impacting Future Value: How to Manage your Intellectual Capital. *The Society of Management Accountants of Canada (CMA Canada), the American Institute of Certified Public Accountants, Inc. (AICPA) and The Chartered Institute of Management Accountants (CIMA)*.
- Maskur, F. (2019, February 18). Retrieved August 2019, from Bisnis.com: m.bisnis.com
- Massaro, M., Bardy, R., Lepeley, M., & Mas, F. (2013). Intellectual Capital Development in Business Schools. The role of “Soft Skills” in Italian Business Schools. *DIES, Udine University, Italy*.

- Maznevski, M. (1994). Understanding Our Differences: Performance in Decision-Making Groups with Diverse Members. *Human Relations*, Vol. 47, Issue 5, pp 531–552.
- Meressa, H. (2016). The Effect of Corporate Governance on Intellectual Capital Performance of Commercial Banks in Ethiopia: An Analysis of Random Effects. *Journal of Economics and Sustainable Development*, Vol.7, No.15, pp. 110-118.
- Mondal, A., & Ghosh, S. (2012). Intellectual capital and financial performance of Indian banks. *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 13 Issue: 4, pp.515-530.
- Müller, J. M. (2019). Business model innovation in small- and medium-sized enterprises: Strategies for industry 4.0 providers and users. *Journal of Manufacturing Technology Management*.
- Munawaroh, M., Yuniarti, D., & Hayati, M. (2015). Analisis Regresi Variabel Mediasi dengan Metode Kausal Step. *Jurnal EKSPONENSIAL*, Vol. 6, No. 2.
- Nadeem, M., Silva, T.-A., Gan, C., & Zaman, R. (2017). Boardroom gender diversity and intellectual capital efficiency: evidence from China. *Pacific Accounting Review*, Vol. 29 Issue: 4, pp.590-615.
- Nasih, M. (2009). Peran Strategis Intellectual Capital sebagai variabel antara Pengaruh Financial Capital terhadap Kinerja Perusahaan. *Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga*, 15(110), 194–209.
- Nielsen, S., & Huse, M. (2010). The Contribution of Women on Boards of Directors: Going beyond the Surface. *Corporate Governance: An International Review*, Vol. 18 No. 2, pp. 136-148.
- Nimtrakoon, S. (2015). The relationship between intellectual capital, firms' market value and financial performance: Empirical evidence from the ASEAN. *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 16 Issue: 3.
- Ntim, C. G. (2015). Board diversity and organizational valuation: unravelling the effects of ethnicity and gender. *Journal of Management & Governance*, Volume 19, Issue 1.
- Oxelheim, L., & Randoy, T. (2003). The impact of foreign board membership on firm value. *Journal of Banking & Finance*, vol. 27, issue 12, pp 2369-2392.
- Ozkan, N., Cakan, S., & Kayacan, M. (2017). Intellectual capital and financial performance: A study of the Turkish Banking Sector. *Borsa Istanbul Review*, Vol. 17, Issue: 3, pp 190-198.

- Panda, B., & Leepsa, M. N. (2017). Agency theory: Review of Theory and Evidence on Problems and Perspectives. *Indian Journal of Corporate Governance*, Volume: 10 issue: 1.
- Pasaribu, P., Masripah, M., & Mindosa, B. (2019). Gender Diversity in the Boardroom: Evidence from Indonesia Listed Firms. *Sampoerna University*.
- Payne, G., Benson, G., & Finegold, D. (2009). Corporate Board Attributes, Team Effectiveness and Financial Performance. *Journal of Management Studies*, Vol. 46, Issue 4, pp. 704-731.
- Penrose, E. E. (1959). The Theory of the Growth of the Firm. *Basil Blackwell, Oxford*.
- Powell, W. (1990). Neither Market nor Hierarchy: Networks Forms of Organization. *Research in Organizational Behavior*, Vol. 12, pp 295-336.
- Prihatni, D. (2018). Pengaruh *intellectual capital* terhadap kinerja keuangan perusahaan dengan *board diversity* sebagai variabel moderasi. *Konferensi Akuntansi Khatulistiwa*.
- Pulic, A. (1998). Measuring the performance of intellectual potential in knowledge economy. *Paper presented in 1998 at the 2nd McMaster World Congress on Measuring and Managing Intellectual Capital by the Austrian Team for Intellectual Potential*.
- Qin, J., Liu, Y., & Grosvenor, R. (2016). A Categorical Framework of Manufacturing for Industry 4.0 and Beyond. *Procedia CIRP Changeable, Agile, Reconfigurable & Virtual Production*, 52: 173 – 178.
- Rajaiah, J. (2010). Impact of Intellectual Capital on Firm Performance: A Resource Based View Using VAIC Approach. *International Journal of Business Management, Economics and Information Technology*, Vol. 2, No. 2.
- Randøy, T., Thomsen, S., & Oxelheim, L. (2006). A Nordic perspective on corporate board diversity. *Nordic Innovation Centre*.
- Rasmini, N., Wirakusuma, M., & Yuniasih, N. (2014). The effect of board diversity on the extent of intellectual capital disclosure (Empirical study in Indonesian stocks exchange). *Asia Pacific Journal of Accounting and Finance* , Vol. 3, Issue 1.
- Rehman, W. u., Ilyas, M., & Rehman, H. u. (2011). Intellectual capital performance and its impact on financial returns of companies: An empirical study from insurance sector of Pakistan. *African Journal of Business Management* Vol. 5(17).
- Reichelstein, S. (1992). Constructing Incentive Schemes for Government Contracts: An Application of Agency Theory. *The Accounting Review*, Vol. 67, No. 4, pp. 712-731.

- Richard, O. (2000). Racial Diversity, Business Strategy, and Firm Performance: A Resource-Based View. *The Academy of Management Journal*, Vol. 43, No. 2 , pp. 164-177 .
- Rodrigues, D. (2014). Nationality Diversity on Board of Directors and its Impact on Firm Performance. *Tilburg University*.
- Rose, C. (2007). Does female board representation influence firm performance? The Danish evidence. *Corporate Governance*, Vol. 15 No. 2, pp. 404-413.
- Ruigrok, W. (2006). The Determinants and Effects of Board Nomination Committees. *Journal of Management & Governance*, Vol. 10, Issue 2, pp 119–148.
- Sardo, F., & Serrasqueiro, Z. (2017). A European empirical study of the relationship between firms' intellectual capital, financial performance and market value. *Journal of Intellectual Capital*, Vol.18 Issue: 4.
- Shrader, C., Blackburn, V., & Iles, P. (1997). Women In Management And Firm Financial Performance: An Exploratory Study. *Journal of Managerial Issues*, Vol. 9, No. 3, pp. 355-372.
- Sipayung, I. (2019, March 10). *Kumparan*. Retrieved August 8, 2019, from <https://kumparan.com/guru-bangsa/5-alasan-kenapa-indonesia-butuh-investasi-asing-1552180369093698323>
- Smriti, N., & Das, N. (2018). The impact of intellectual capital on firm performance: a study of Indian firms listed in COSPI. *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 19 No. 5, pp 935-964.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukamulja, S. (2005). Good Corporate Governance di sektor keuangan: dampak GCG terhadap kinerja perusahaan (Kasus di Bursa Efek Jakarta). *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol.8, No.1.
- Swartz, N.-P. (2005). Board structure and intellectual capital performance in South Africa. *Meditari Accountancy Research*, Vol. 13 Issue: 2, pp.145-166.
- Talke, K., Salomo, S., & Rost, K. (2010). How top management team diversity affects innovativeness and performance via the strategic choice to focus on innovation fields. *Research Policy*, Volume 39, Issue 7.
- The World Bank. (2013, July 31). *IFC Championing Women on Corporate Boards in Indonesia*. Retrieved May 17, 2019, from The World Bank: <http://www.worldbank.org/en/news/feature/2013/07/31/ifc-championing-women-on-corporate-boards-in-indonesia>

- Tseng, C.-Y., & Goo, Y.-J. J. (2005). Intellectual capital and corporate value in an emerging economy: empirical study of Taiwanese manufacturers. *R&D Management*, Volume 35, Issue 2.
- Ujunwa, A., Nwakoby, I., & Ugbam, C. (2012). Corporate Board Diversity And Firm Performance: Evidence From Nigeria. *Review of International Comparative Management*, Vol. 13 No. 4, pp. 605-620.
- Ulum, I., Kharismawati, N., & Syam, D. (2017). Modified value-added intellectual coefficient (MVAIC) and traditional financial performance of Indonesian biggest companies. *Int. J. Learning and Intellectual Capital*, Vol. 14, No. 3.
- Ulum, I., Rizqiyah, R., & Jati, A. (2016). Intellectual Capital Performance: A Comparative Study between Financial and Non-Financial Industry of Indonesian Biggest Companies. *International Journal of Economics and Financial*, Vol. 6, No. 4.
- White, H. (1980). A Heteroskedasticity-Consistent Covariance Matrix Estimator and a Direct Test for Heteroskedasticity. *Econometrica*, Vol. 48, No. 4, pp. 817-838.
- Williams, S. (2001). Corporate Governance Diversity and Its Impact on Intellectual Capital Performance in an Emerging Economy. *University of Calgary*.
- Wincent, J., Anokhin, S., & Örtqvist, D. (2010). Does network board capital matter? A study of innovative performance in strategic SME networks. *Journal of Business Research* 63.
- Wiranata, Y., & Nugrahanti, Y. (2013). Pengaruh Struktur Kepemilikan Terhadap Profitabilitas Perusahaan Manufaktur di Indonesia. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 15, No. 1, pp. 15-26.
- Zehri, C., Abdelbaki, A., & Bouabdellah, N. (2012). HOW INTELLECTUAL CAPITAL AFFECTS A FIRM'S PERFORMANCE? *Australian Journal of Business and Management Research*, Vol.2, No.08, pp. 24-31.

LAMPIRAN**LAMPIRAN 1****TABULASI DATA**

NO	KODE	TAHUN	BGDR	BNAT	BEDU	MVAIC	ROA
1	ADES	2015	0.0000	0.0000	0.5000	3.3879	0.0503
2	ADMG	2015	0.0000	0.3200	0.5600	4.9838	-0.0575
3	AISA	2015	0.0000	0.0000	0.0000	4.5369	0.0412
4	AKPI	2015	0.0000	0.0000	0.4800	6.8879	0.0096
5	ALDO	2015	0.0000	0.0000	0.4444	3.7042	0.0376
6	ALKA	2015	0.0000	0.0000	0.4444	2.1625	-0.0081
7	ALMI	2015	0.0000	0.0000	0.5600	5.0919	-0.0245
8	ALTO	2015	0.4444	0.0000	0.0000	2.9404	-0.0206
9	AMFG	2015	0.0000	0.4959	0.1653	4.3954	0.0799
10	AMIN	2015	0.4444	0.4444	0.4444	8.8472	0.0943
11	APLI	2015	0.0000	0.4444	0.4444	4.0094	0.0060
12	ARGO	2015	0.0000	0.0000	0.5000	1.9950	-0.0838
13	ARNA	2015	0.0000	0.0000	0.5000	9.1853	0.0498
14	CTBN	2015	0.0000	0.1800	0.4600	4.3825	0.0636
15	AUTO	2015	0.0000	0.0000	0.4688	2.5031	0.0225
16	BAJA	2015	0.3750	0.0000	0.3750	4.2296	-0.0099
17	BATA	2015	0.0000	0.5000	0.3750	4.9118	0.1629
18	BIMA	2015	0.4444	0.0000	0.4444	3.2066	-0.0078
19	BOLT	2015	0.0000	0.0000	0.5000	3.6065	0.1063
20	BRAM	2015	0.0000	0.4082	0.5714	5.7675	0.0357
21	BRNA	2015	0.0000	0.4444	0.4444	4.7330	-0.0039
22	BRPT	2015	0.4444	0.0000	0.4444	6.6041	-0.0024
23	BTON	2015	0.4444	0.0000	0.4444	0.0801	0.0345
24	BUDI	2015	0.2449	0.0000	0.6122	5.6264	0.0065
25	CEKA	2015	0.0000	0.0000	0.3750	8.7256	0.0717
26	CINT	2015	0.0000	0.3200	0.0000	3.6558	0.0770
27	CNTX	2015	0.0000	0.3200	0.4800	2.6373	0.0401
28	CPIN	2015	0.0000	0.4082	0.4082	7.1044	0.0697
29	CTBN	2015	0.2778	0.0000	0.4444	3.2724	0.0364
30	DAJK	2015	0.2778	0.0000	0.7222	-2.5594	-0.2200
31	DLTA	2015	0.0000	0.3200	0.4800	5.6336	0.1850
32	DPNS	2015	0.0000	0.0000	0.0000	1.8240	0.0359

33	DVLA	2015	0.4898	0.4898	0.4898	3.8314	0.0784
34	EKAD	2015	0.0000	0.0000	0.6667	3.9235	0.1207
35	ERTX	2015	0.0000	0.0000	0.4444	2.3263	0.0994
36	ESTI	2015	0.4444	0.0000	0.4444	2.5345	-0.1845
37	ETWA	2015	0.0000	0.0000	0.5000	-1.6680	-0.1682
38	FASW	2015	0.0000	0.0000	0.6111	3.8702	-0.0442
39	FPNI	2015	0.0000	0.5000	0.0000	5.7366	0.0128
40	GDST	2015	0.0000	0.3200	0.0000	1.1618	-0.0466
41	GDYR	2015	0.3750	0.0000	0.3750	3.9795	-0.0009
42	GGRM	2015	0.2449	0.0000	0.5714	8.4927	0.1016
43	GJTL	2015	0.2604	0.4970	0.5562	3.4036	-0.0179
44	HDTX	2015	0.0000	0.0000	0.6667	0.1230	-0.0729
45	HMSP	2015	0.0000	0.3750	0.5313	6.4364	0.2726
46	ICBP	2015	0.1975	0.0000	0.4444	5.8467	0.1101
47	IGAR	2015	0.0000	0.0000	0.4444	6.0158	0.1339
48	IKAI	2015	0.0000	0.0000	0.5000	-2.8814	-0.2792
49	IKBI	2015	0.0000	0.4800	0.4800	4.4214	0.0281
50	IMAS	2015	0.0000	0.0000	0.2778	3.9323	-0.0009
51	IMPC	2015	0.2778	0.2778	0.4444	4.3581	0.0775
52	INAF	2015	0.0000	0.0000	0.4444	2.9288	0.0043
53	INAI	2015	0.0000	0.0000	0.6400	1.9715	0.0215
54	INCI	2015	0.0000	0.0000	0.4444	3.9248	0.1000
55	INDF	2015	0.1800	0.0000	0.4200	5.1002	0.0404
56	INDR	2015	0.0000	0.0000	0.5000	4.1499	0.0122
57	INDS	2015	0.4444	0.0000	0.0000	3.6170	0.0008
58	INKP	2015	0.0000	0.3200	0.4200	6.9462	0.0317
59	INRU	2015	0.0000	0.0000	0.0000	9.3768	-0.0082
60	INTP	2015	0.0000	0.4444	0.4938	5.6829	0.1576
61	IPOL	2015	0.2188	0.0000	0.2188	4.3609	0.0082
62	ISSP	2015	0.0000	0.0000	0.4800	6.6913	0.0292
63	ITMA	2015	0.0000	0.3750	0.3750	-2.7475	0.2098
64	JECC	2015	0.3750	0.3750	0.3750	6.4312	0.0018
65	JKSW	2015	0.0000	0.0000	0.4444	-1.4646	-0.0871
66	JPFA	2015	0.0000	0.3200	0.5600	3.8959	0.0306
67	JPRS	2015	0.0000	0.0000	0.4444	-1.9890	-0.0605
68	KAEF	2015	0.3200	0.0000	0.4800	3.1191	0.0773
69	KBLI	2015	0.2449	0.0000	0.5714	4.3988	0.0743
70	KBLM	2015	0.0000	0.0000	0.6667	4.8248	0.0195

71	KBRI	2015	0.0000	0.0000	0.5000	-1.4786	-0.1070
72	KDSI	2015	0.0000	0.0000	0.4444	2.5144	0.0097
73	KIAS	2015	0.0000	0.2449	0.4082	1.5945	-0.0694
74	KICI	2015	0.4444	0.0000	0.0000	1.6049	-0.0971
75	KINO	2015	0.0000	0.0000	0.4800	4.6607	0.0890
76	KLBF	2015	0.3200	0.0000	0.4800	4.2285	0.1502
77	KRAH	2015	0.0000	0.4444	0.4444	2.3493	-0.0143
78	KRAS	2015	0.2778	0.0000	0.4444	0.7924	-0.0864
79	LION	2015	0.0000	0.5000	0.3750	2.4287	0.0720
80	LMPI	2015	0.0000	0.0000	0.0000	2.4851	0.0050
81	LMSH	2015	0.0000	0.0000	0.4444	1.8537	0.0145
82	LPIN	2015	0.3750	0.3750	0.0000	2.1432	-0.0561
83	MAIN	2015	0.0000	0.3750	0.6250	5.9130	-0.0157
84	MASA	2015	0.0000	0.0000	0.4444	2.5147	-0.0448
85	MBTO	2015	0.0000	0.0000	0.3750	3.5164	-0.0217
86	MLBI	2015	0.0000	0.3750	0.5000	7.7442	0.2365
87	MLIA	2015	0.0000	0.0000	0.0000	3.3436	-0.0219
88	MRAT	2015	0.4444	0.0000	0.4444	3.2238	0.0021
89	MYOR	2015	0.0000	0.0000	0.3200	5.2855	0.1102
90	MYTX	2015	0.0000	0.0000	0.0000	-1.8469	-0.1357
91	NIKL	2015	0.0000	0.3200	0.0000	1.7982	-0.0529
92	NIPS	2015	0.0000	0.0000	0.4444	4.1047	0.0198
93	PBRX	2015	0.4800	0.3200	0.3200	2.3202	0.0212
94	PICO	2015	0.0000	0.0000	0.5000	8.1292	0.0247
95	POLY	2015	0.0000	0.4800	0.6400	1.7819	-0.0765
96	PSDN	2015	0.0000	0.0000	0.6111	2.1863	-0.0687
97	PTSN	2015	0.4444	0.0000	0.4444	3.0037	0.0017
98	PYFA	2015	0.4444	0.0000	0.4444	3.6721	0.0193
99	RICY	2015	0.0000	0.0000	0.0000	5.0651	0.0112
100	RMBA	2015	0.0000	0.3750	0.3750	2.8360	-0.1294
101	ROTI	2015	0.4444	0.5000	0.2778	5.0107	0.1000
102	SCCO	2015	0.3200	0.0000	0.6400	5.5492	0.0897
103	SIAP	2015	0.0000	0.0000	0.7200	5.6642	-0.1326
104	SIDO	2015	0.4800	0.0000	0.3200	7.6883	0.1565
105	SIMA	2015	0.0000	0.0000	0.0000	3.2325	-0.0306
106	SIPD	2015	0.3200	0.0000	0.4800	2.1471	-0.1611
107	SKBM	2015	0.4444	0.0000	0.2778	4.3307	0.0525
108	SKLT	2015	0.0000	0.0000	0.3750	2.8436	0.0532

109	SMBR	2015	0.3200	0.0000	0.3200	7.8890	0.1084
110	SMCB	2015	0.4800	0.4800	0.3200	5.6160	0.0122
111	SMGR	2015	0.0000	0.0000	0.6122	5.4734	0.1186
112	SMSM	2015	0.0000	0.0000	0.6400	7.3967	0.2078
113	SPMA	2015	0.3750	0.0000	0.3750	5.7474	-0.0195
114	SRIL	2015	0.0000	0.0000	0.4490	6.2789	0.0711
115	SRSN	2015	0.0000	0.2778	0.5000	3.7015	0.0270
116	SSTM	2015	0.0000	0.0000	0.0000	3.4478	-0.0145
117	STAR	2015	0.0000	0.0000	0.0000	7.7121	0.0004
118	SULI	2015	0.0000	0.0000	0.4444	9.7432	0.0037
119	TBMS	2015	0.0000	0.4800	0.0000	9.3427	0.0166
120	TCID	2015	0.3200	0.4978	0.4800	3.2081	0.2615
121	TIRT	2015	0.0000	0.0000	0.4444	2.6473	-0.0011
122	TKIM	2015	0.0000	0.3457	0.4444	6.0816	0.0005
123	TOTO	2015	0.0000	0.3967	0.3967	3.4520	0.1169
124	TPIA	2015	0.0000	0.5000	0.3750	6.7216	0.0141
125	TRIS	2015	0.4444	0.0000	0.0000	2.6854	0.0765
126	TRST	2015	0.0000	0.0000	0.0000	7.7265	0.0075
127	TSPC	2015	0.4959	0.0000	0.5124	3.8616	0.0842
128	ULTJ	2015	0.0000	0.0000	0.0000	7.5710	0.1478
129	UNIC	2015	0.3200	0.3200	0.5600	2.4523	-0.0013
130	UNIT	2015	0.0000	0.0000	0.0000	4.4709	0.0008
131	UNVR	2015	0.4628	0.4628	0.5785	8.4332	0.3720
132	VOKS	2015	0.0000	0.3200	0.3200	6.7200	0.0002
133	WIIM	2015	0.2778	0.0000	0.0000	4.4778	0.0745
134	WTON	2015	0.0000	0.0000	0.4444	7.1330	0.0386
135	YPAS	2015	0.5000	0.0000	0.0000	3.1773	-0.0354
136	ADES	2016	0.0000	0.0000	0.4444	3.8492	0.0729
137	ADMG	2016	0.0000	0.3750	0.3750	5.3087	-0.0549
138	AISA	2016	0.0000	0.0000	0.0000	5.8913	0.0777
139	AKKU	2016	0.5000	0.0000	0.5000	5.5049	0.0192
140	AKPI	2016	0.0000	0.0000	0.4800	4.6989	0.0200
141	ALDO	2016	0.0000	0.0000	0.4444	3.2949	0.0347
142	ALKA	2016	0.0000	0.0000	0.0000	1.8225	0.0038
143	ALMI	2016	0.0000	0.0000	0.5600	1.9334	-0.0464
144	ALTO	2016	0.0000	0.0000	0.0000	3.5071	-0.0227
145	AMFG	2016	0.0000	0.4959	0.1653	3.6144	0.0473
146	AMIN	2016	0.4444	0.4444	0.4444	5.2298	0.1278

147	APLI	2016	0.0000	0.4444	0.4444	3.6615	0.0338
148	ARGO	2016	0.0000	0.0000	0.4800	-0.9587	-0.2214
149	ARNA	2016	0.0000	0.0000	0.5000	6.1052	0.0592
150	ASII	2016	0.0000	0.1653	0.5289	4.1291	0.0699
151	AUTO	2016	0.0000	0.0000	0.3750	2.4345	0.0331
152	BAJA	2016	0.3750	0.0000	0.3750	6.1916	0.0350
153	BATA	2016	0.0000	0.4800	0.6400	4.9151	0.5250
154	BIMA	2016	0.4444	0.0000	0.4444	3.1886	0.1892
155	BOLT	2016	0.0000	0.0000	0.5000	3.4885	0.0900
156	BRAM	2016	0.0000	0.4082	0.4898	6.3159	0.0651
157	BRPT	2016	0.4444	0.0000	0.4444	12.5460	0.0512
158	BTON	2016	0.4444	0.0000	0.4444	-0.6078	-0.0337
159	BUDI	2016	0.2449	0.0000	0.6122	5.1493	0.0132
160	CEKA	2016	0.3750	0.0000	0.3750	8.8100	0.1751
161	CINT	2016	0.0000	0.3200	0.0000	2.9453	0.0516
162	CNTX	2016	0.0000	0.2449	0.6531	2.4032	-0.0356
163	CPIN	2016	0.2449	0.4082	0.5714	7.8720	0.0930
164	CTBN	2016	0.3200	0.4800	0.3200	2.7194	-0.0058
165	DLTA	2016	0.0000	0.3200	0.4800	8.1021	0.2122
166	DPNS	2016	0.0000	0.0000	0.0000	2.1416	0.0338
167	DVLA	2016	0.4688	0.4688	0.5000	3.8438	0.0993
168	EKAD	2016	0.0000	0.0000	0.6667	4.7995	0.1291
169	ERTX	2016	0.0000	0.4444	0.0000	1.9934	0.0296
170	ESTI	2016	0.4444	0.0000	0.4444	1.8671	0.0633
171	ETWA	2016	0.0000	0.0000	0.5000	-1.5967	-0.0591
172	FASW	2016	0.0000	0.0000	0.6111	11.3417	0.0906
173	FPNI	2016	0.0000	0.5000	0.0000	13.5351	0.0106
174	GDST	2016	0.0000	0.3200	0.0000	3.7125	0.0252
175	GGRM	2016	0.2449	0.0000	0.5714	7.5237	0.1060
176	GJTL	2016	0.3200	0.4800	0.5800	3.5196	0.0335
177	HDTX	2016	0.0000	0.0000	0.6250	1.0966	-0.0830
178	HMSP	2016	0.2188	0.4688	0.5938	6.6537	0.3002
179	ICBP	2016	0.1975	0.1975	0.4444	6.7603	0.1256
180	IGAR	2016	0.3200	0.4800	0.0000	3.2646	0.1064
181	IKAI	2016	0.0000	0.0000	0.5000	-0.8318	-0.5485
182	IKBI	2016	0.0000	0.4800	0.4800	3.7741	0.0603
183	IMAS	2016	0.0000	0.2778	0.2778	3.7775	-0.0122
184	IMPC	2016	0.2778	0.2778	0.4444	4.1560	0.0553

185	INAF	2016	0.0000	0.0000	0.4444	2.8705	-0.0126
186	INAI	2016	0.0000	0.0000	0.6400	2.0595	0.0266
187	INCI	2016	0.0000	0.0000	0.4444	4.5129	0.0371
188	INDF	2016	0.1800	0.1800	0.4200	5.1813	0.0641
189	INDR	2016	0.0000	0.0000	0.5000	4.5205	0.0016
190	INDS	2016	0.4444	0.0000	0.0000	4.1930	0.0200
191	INKP	2016	0.0000	0.3200	0.4200	10.6336	0.0295
192	INRU	2016	0.0000	0.4800	0.0000	4.3554	0.1105
193	INTP	2016	0.0000	0.4800	0.4800	4.7372	0.1284
194	IPOL	2016	0.2449	0.0000	0.2449	4.1342	0.0213
195	ISSP	2016	0.0000	0.0000	0.4800	5.6063	0.0170
196	JECC	2016	0.3750	0.3750	0.3750	4.6197	0.0834
197	JKSW	2016	0.0000	0.0000	0.4444	0.8846	-0.0106
198	JPFA	2016	0.0000	0.0000	0.0000	4.7930	0.1128
199	JPRS	2016	0.0000	0.0000	0.0000	3.6536	-0.0548
200	KAEF	2016	0.3200	0.0000	0.4800	3.1071	0.0589
201	KARW	2016	0.0000	0.3750	0.0000	5.7692	0.0954
202	KBLI	2016	0.0000	0.0000	0.4444	6.2441	0.1787
203	KBLM	2016	0.5000	0.0000	0.3750	5.2606	0.0332
204	KBRI	2016	0.0000	0.0000	0.5000	0.0157	-0.0813
205	KDSI	2016	0.0000	0.0000	0.4444	3.0367	0.0413
206	KICI	2016	0.4444	0.0000	0.0000	2.0937	0.0026
207	KINO	2016	0.0000	0.0000	0.4800	3.7429	0.0551
208	KLBF	2016	0.3200	0.0000	0.4800	3.8775	0.1544
209	KRAH	2016	0.0000	0.4444	0.4444	2.2841	0.0014
210	KRAS	2016	0.2778	0.0000	0.4444	2.8856	-0.0436
211	LION	2016	0.0000	0.5000	0.3750	2.5182	0.0617
212	LMPI	2016	0.0000	0.0000	0.0000	2.6004	0.0086
213	LMSH	2016	0.4444	0.0000	0.4444	2.4543	0.0384
214	LPIN	2016	0.3750	0.3750	0.0000	1.6057	-0.1340
215	MAIN	2016	0.0000	0.3750	0.6250	6.3133	0.0740
216	MASA	2016	0.0000	0.0000	0.2449	2.6386	-0.0110
217	MBTO	2016	0.0000	0.0000	0.3750	3.1305	0.0124
218	MERK	2016	0.3200	0.4800	0.6400	4.2509	0.2068
219	MLBI	2016	0.0000	0.3750	0.5000	10.2264	0.4317
220	MLIA	2016	0.2778	0.2778	0.5000	3.4207	0.0012
221	MYOR	2016	0.0000	0.0000	0.3200	4.9606	0.1075
222	NIKL	2016	0.3200	0.3200	0.4800	3.0176	0.0211

223	PBRX	2016	0.4800	0.3200	0.3200	2.4098	0.0281
224	PICO	2016	0.0000	0.0000	0.5000	7.2739	0.0215
225	PRAS	2016	0.0000	0.0000	0.5000	4.2486	-0.0017
226	PSDN	2016	0.0000	0.0000	0.6400	1.7674	-0.0561
227	PTSN	2016	0.4444	0.0000	0.4444	3.2905	0.0182
228	PYFA	2016	0.4444	0.0000	0.4444	3.5121	0.0308
229	RICY	2016	0.0000	0.0000	0.0000	2.8135	0.0109
230	RMBA	2016	0.0000	0.3750	0.3750	3.7698	-0.1548
231	ROTI	2016	0.3200	0.4800	0.3200	3.9603	0.0958
232	SCCO	2016	0.0000	0.0000	0.6250	5.9293	0.1390
233	SIDO	2016	0.3200	0.0000	0.3200	5.3524	0.1608
234	SIMA	2016	0.0000	0.0000	0.0000	1.8330	-0.0159
235	SIPD	2016	0.3200	0.0000	0.3200	4.4637	0.0051
236	SKBM	2016	0.3750	0.0000	0.3750	4.2306	0.0225
237	SKLT	2016	0.0000	0.0000	0.3750	2.6437	0.0363
238	SMBR	2016	0.3200	0.0000	0.3200	8.7505	0.0593
239	SMCB	2016	0.4938	0.4938	0.3457	4.4520	-0.0144
240	SMGR	2016	0.0000	0.0000	0.4444	9.0056	0.1025
241	SMSM	2016	0.0000	0.0000	0.5600	4.0214	0.2227
242	SPMA	2016	0.3750	0.0000	0.3750	4.1852	0.0375
243	SRIL	2016	0.0000	0.0000	0.4490	6.5744	0.0627
244	SRSN	2016	0.0000	0.2778	0.5000	3.3765	0.0154
245	SSTM	2016	0.0000	0.0000	0.0000	3.7915	-0.0217
246	STAR	2016	0.0000	0.0000	0.5000	6.5683	0.0007
247	SULI	2016	0.0000	0.0000	0.4444	3.0606	0.0042
248	TBMS	2016	0.0000	0.4800	0.0000	8.8224	0.0557
249	TCID	2016	0.3047	0.5000	0.4609	3.4875	0.0742
250	TFCO	2016	0.0000	0.2778	0.2778	6.3303	0.0193
251	TIRT	2016	0.0000	0.0000	0.4444	2.4823	0.0355
252	TKIM	2016	0.0000	0.3457	0.4444	4.8358	0.0031
253	TOTO	2016	0.0000	0.4628	0.3967	2.9389	0.0653
254	TPIA	2016	0.0000	0.4898	0.0000	13.0207	0.1409
255	TRIS	2016	0.5000	0.0000	0.5000	2.4384	0.0394
256	TRST	2016	0.0000	0.0000	0.0000	7.4449	0.0103
257	TSPC	2016	0.5000	0.0000	0.3200	3.8284	0.0828
258	ULTJ	2016	0.0000	0.0000	0.4444	8.2503	0.1674
259	UNIC	2016	0.3750	0.0000	0.6250	2.1754	0.1007
260	UNIT	2016	0.0000	0.0000	0.0000	10.8023	0.0020

261	UNVR	2016	0.5000	0.4800	0.4800	6.0365	0.3816
262	VOKS	2016	0.0000	0.5000	0.4444	6.0840	0.0959
263	WIIM	2016	0.2778	0.0000	0.0000	3.3784	0.0785
264	WTON	2016	0.0000	0.0000	0.2778	9.2527	0.0605
265	YPAS	2016	0.5000	0.0000	0.5000	2.5057	-0.0390
266	ADES	2017	0.0000	0.0000	0.6667	3.8938	0.0455
267	ADMG	2017	0.0000	0.3750	0.3750	6.6743	-0.0218
268	AISA	2017	0.0000	0.0000	0.0000	4.0490	-0.0971
269	AKKU	2017	0.4444	0.0000	0.4444	4.4322	-0.0174
270	AKPI	2017	0.0000	0.0000	0.4800	3.3446	0.0049
271	ALDO	2017	0.0000	0.0000	0.4444	3.2498	0.0264
272	ALKA	2017	0.0000	0.0000	0.0000	2.6115	0.0505
273	ALMI	2017	0.0000	0.0000	0.3200	3.0569	0.0036
274	ALTO	2017	0.0000	0.0000	0.0000	3.0182	-0.0567
275	AMFG	2017	0.0000	0.4959	0.1653	3.3217	0.0062
276	AMIN	2017	0.4444	0.4444	0.4444	4.6347	0.1083
277	APLI	2017	0.0000	0.3750	0.3750	2.8177	0.0311
278	ARGO	2017	0.0000	0.0000	0.4800	0.0080	-0.1510
279	ARNA	2017	0.0000	0.0000	0.5000	6.1837	0.0763
280	ASII	2017	0.0000	0.1975	0.4938	4.0271	0.0784
281	AUTO	2017	0.0000	0.0000	0.4688	2.3107	0.0371
282	BAJA	2017	0.3750	0.0000	0.3750	2.7244	-0.0243
283	BATA	2017	0.0000	0.5000	0.5000	4.9730	0.6270
284	BIMA	2017	0.4444	0.0000	0.4444	3.0307	0.1768
285	BOLT	2017	0.0000	0.0000	0.6400	3.3074	0.0781
286	BRAM	2017	0.0000	0.5000	0.5000	5.1344	0.0807
287	BRNA	2017	0.0000	0.0000	0.4444	0.2508	-0.0907
288	BRPT	2017	0.3750	0.0000	0.0000	9.8933	0.0324
289	BTON	2017	0.4444	0.0000	0.4444	3.2152	0.0620
290	BUDI	2017	0.2449	0.0000	0.6122	5.3135	0.0155
291	CEKA	2017	0.3750	0.0000	0.5000	5.9389	0.0771
292	CINT	2017	0.0000	0.3750	0.0000	2.9439	0.0622
293	CNTX	2017	0.0000	0.2449	0.6531	1.8587	-0.0287
294	CPIN	2017	0.2449	0.4082	0.5714	6.4480	0.1018
295	CTBN	2017	0.3200	0.4800	0.3200	1.2053	-0.0809
296	DLTA	2017	0.0000	0.3200	0.4800	6.7910	0.2087
297	DPNS	2017	0.0000	0.0000	0.0000	2.1964	0.0193
298	DVLA	2017	0.3750	0.4688	0.4688	6.7405	0.0989

299	EKAD	2017	0.0000	0.0000	0.6667	4.2688	0.0956
300	ERTX	2017	0.0000	0.4444	0.0000	1.6518	-0.0297
301	ESTI	2017	0.3750	0.0000	0.3750	1.6970	-0.0277
302	ETWA	2017	0.0000	0.0000	0.6250	-4.4356	-0.1144
303	FASW	2017	0.2778	0.0000	0.6111	11.2829	0.0636
304	FPNI	2017	0.0000	0.4444	0.4444	10.1982	-0.0091
305	GDST	2017	0.0000	0.3200	0.0000	3.2886	0.0080
306	GGRM	2017	0.2449	0.0000	0.5714	6.7981	0.1162
307	HDTX	2017	0.0000	0.0000	0.6250	-2.3770	-0.2099
308	HMSP	2017	0.0000	0.4688	0.5938	6.3207	0.2937
309	ICBP	2017	0.1975	0.1975	0.4444	7.2676	0.1121
310	IGAR	2017	0.3200	0.4800	0.0000	3.3531	0.1411
311	IKAI	2017	0.0000	0.0000	0.5000	-0.4343	-0.1896
312	IKBI	2017	0.0000	0.4800	0.4800	2.5069	0.0152
313	IMAS	2017	0.0000	0.2778	0.2778	4.1372	-0.0020
314	IMPC	2017	0.2778	0.2778	0.4444	3.6938	0.0398
315	INAF	2017	0.0000	0.0000	0.4444	2.0555	-0.0303
316	INAI	2017	0.0000	0.0000	0.6400	2.1594	0.0318
317	INCI	2017	0.0000	0.0000	0.4444	4.4682	0.0545
318	INDF	2017	0.1800	0.1800	0.4200	5.1934	0.0585
319	INDR	2017	0.0000	0.0000	0.5000	4.5947	0.0025
320	INDS	2017	0.4444	0.0000	0.0000	4.4810	0.0467
321	INKP	2017	0.0000	0.3200	0.4200	15.9838	0.0541
322	INRU	2017	0.3750	0.3750	0.3750	5.0597	0.0011
323	INTP	2017	0.0000	0.4200	0.5000	3.5469	0.0644
324	IPOL	2017	0.2449	0.0000	0.0000	3.1390	0.0086
325	ISSP	2017	0.0000	0.0000	0.4800	5.3371	0.0014
326	JECC	2017	0.3750	0.3750	0.3750	3.6784	0.0432
327	JKSW	2017	0.0000	0.0000	0.4444	0.7649	-0.0156
328	JPFA	2017	0.0000	0.0000	0.0000	3.1851	0.0525
329	JPRS	2017	0.0000	0.0000	0.0000	-0.2441	-0.0417
330	KAEF	2017	0.0000	0.0000	0.3200	3.0296	0.0544
331	KARW	2017	0.0000	0.3750	0.0000	3.8874	0.0955
332	KBLI	2017	0.3200	0.0000	0.4800	5.6498	0.1191
333	KBLM	2017	0.4444	0.0000	0.4444	4.4961	0.0356
334	KBRI	2017	0.0000	0.0000	0.5000	-1.1807	-0.1073
335	KDSI	2017	0.0000	0.0000	0.4444	3.1120	0.0519
336	KICI	2017	0.4444	0.0000	0.0000	2.1263	0.0532

337	KINO	2017	0.0000	0.0000	0.3200	3.3391	0.0339
338	KLBF	2017	0.0000	0.0000	0.4444	4.4434	0.1476
339	KRAH	2017	0.0000	0.4444	0.4444	0.3267	-0.0832
340	KRAS	2017	0.2778	0.0000	0.5000	2.9197	-0.0199
341	LION	2017	0.0000	0.5000	0.3750	1.8438	0.0136
342	LMPI	2017	0.0000	0.0000	0.0000	1.7737	-0.0373
343	LMSH	2017	0.4444	0.0000	0.0000	3.8909	0.0805
344	MAIN	2017	0.0000	0.3750	0.6250	2.4440	0.0120
345	MASA	2017	0.0000	0.0000	0.4898	1.9946	-0.0123
346	MERK	2017	0.3200	0.4800	0.6400	4.0181	0.1708
347	MLBI	2017	0.0000	0.3750	0.5000	12.3224	0.5267
348	MLIA	2017	0.2778	0.2778	0.6111	3.5640	0.0092
349	MRAT	2017	0.4444	0.0000	0.4444	2.9204	-0.0026
350	MYOR	2017	0.0000	0.0000	0.3200	4.7300	0.1093
351	MYTX	2017	0.4082	0.0000	0.2449	1.3607	-0.0828
352	NIKL	2017	0.3750	0.3750	0.5000	2.6223	0.0108
353	NIPS	2017	0.0000	0.0000	0.4444	3.0903	0.0232
354	PBRX	2017	0.4800	0.3200	0.3200	2.1033	0.0136
355	PICO	2017	0.0000	0.0000	0.5000	3.7682	0.0234
356	PRAS	2017	0.0000	0.0000	0.5000	2.8924	-0.0021
357	PSDN	2017	0.0000	0.0000	0.6400	2.9505	0.0465
358	PTSN	2017	0.4444	0.0000	0.4444	2.8533	0.0073
359	PYFA	2017	0.0000	0.0000	0.5000	3.3302	0.0447
360	RICY	2017	0.0000	0.0000	0.0000	2.8740	0.0120
361	RMBA	2017	0.0000	0.3750	0.3750	3.4303	-0.0341
362	ROTI	2017	0.4444	0.5000	0.2778	3.2345	0.0297
363	SCCO	2017	0.0000	0.0000	0.6250	4.8166	0.0667
364	SCPI	2017	0.3200	0.4800	0.6400	3.7739	0.0905
365	SIDO	2017	0.3200	0.0000	0.3200	4.7732	0.1690
366	SIMA	2017	0.0000	0.0000	0.0000	0.8283	0.0019
367	SIPD	2017	0.3750	0.0000	0.0000	3.2042	-0.1585
368	SKBM	2017	0.2188	0.0000	0.3750	2.4368	0.0159
369	SMBR	2017	0.0000	0.0000	0.0000	4.3002	0.0290
370	SMGR	2017	0.0000	0.0000	0.4082	7.3531	0.0417
371	SMSM	2017	0.0000	0.0000	0.6400	3.6982	0.2273
372	SPMA	2017	0.0000	0.0000	0.6250	3.5985	0.0424
373	SRIL	2017	0.0000	0.0000	0.6122	6.9752	0.0570
374	SRSN	2017	0.0000	0.2778	0.5000	3.8950	0.0271

375	SSTM	2017	0.0000	0.0000	0.0000	1.6124	-0.0391
376	STAR	2017	0.0000	0.0000	0.5000	6.3685	0.0010
377	SULI	2017	0.0000	0.0000	0.4444	2.7330	0.0065
378	TALF	2017	0.0000	0.3200	0.5600	2.1521	0.0233
379	TBMS	2017	0.0000	0.4800	0.0000	7.7676	0.0460
380	TCID	2017	0.2449	0.4592	0.4388	3.2835	0.0758
381	TFCO	2017	0.0000	0.2778	0.2778	6.2332	0.0099
382	TIRT	2017	0.0000	0.0000	0.4444	2.2357	0.0012
383	TKIM	2017	0.0000	0.2449	0.4898	5.3487	0.0106
384	TOTO	2017	0.0000	0.4628	0.3967	2.6115	0.0987
385	TPIA	2017	0.0000	0.4898	0.0000	10.3140	0.1067
386	TRIS	2017	0.5000	0.0000	0.5000	2.2534	0.0613
387	TRST	2017	0.0000	0.0000	0.0000	4.4855	0.0115
388	TSPC	2017	0.5000	0.0000	0.3200	3.1024	0.0750
389	ULTJ	2017	0.0000	0.0000	0.0000	7.4341	0.1372
390	UNIC	2017	0.3750	0.0000	0.6250	2.2977	0.0561
391	UNIT	2017	0.0000	0.0000	0.0000	7.1649	0.0025
392	UNVR	2017	0.4800	0.4800	0.5000	8.3538	0.3705
393	VOKS	2017	0.0000	0.5000	0.5000	5.2429	0.0788
394	WIIM	2017	0.2778	0.0000	0.0000	2.7038	0.0331
395	WSBP	2017	0.0000	0.0000	0.4800	10.5449	0.0671
396	WTON	2017	0.0000	0.0000	0.4898	9.2713	0.0482
397	YPAS	2017	0.5000	0.0000	0.0000	2.3053	-0.0478
398	ADES	2018	0.0000	0.0000	0.5000	3.7690	0.1034
399	ADMG	2018	0.0000	0.3750	0.3750	4.2951	-0.0050
400	AKKU	2018	0.0000	0.0000	0.5000	4.3280	0.0189
401	AKPI	2018	0.0000	0.0000	0.5000	4.4967	0.0516
402	ALDO	2018	0.0000	0.0000	0.0000	3.3452	0.1303
403	ALKA	2018	0.0000	0.0000	0.0000	3.2290	0.0423
404	ALMI	2018	0.0000	0.0000	0.3200	2.7821	0.0404
405	ALTO	2018	0.0000	0.0000	0.0000	1.7733	-0.0207
406	AMFG	2018	0.0000	0.4959	0.1653	2.7206	0.0210
407	AMIN	2018	0.4444	0.4444	0.4444	3.7700	0.1544
408	APLI	2018	0.0000	0.3750	0.3750	1.8400	-0.0268
409	ARGO	2018	0.2778	0.0000	0.5000	-0.1676	-0.0542
410	ARNA	2018	0.0000	0.0000	0.5000	5.4191	0.1344
411	ASII	2018	0.1800	0.1800	0.4200	3.7926	0.0779
412	AUTO	2018	0.2449	0.0000	0.2449	2.2830	0.0542

413	BAJA	2018	0.3750	0.0000	0.3750	0.8042	-0.0287
414	BATA	2018	0.0000	0.5000	0.5000	4.8475	0.1090
415	BIMA	2018	0.4444	0.0000	0.4444	2.7253	0.1707
416	BOLT	2018	0.2778	0.0000	0.6111	2.5509	0.1015
417	BRAM	2018	0.0000	0.5000	0.2778	4.7067	0.0978
418	BRPT	2018	0.0000	0.0000	0.3750	7.4616	0.0678
419	BTON	2018	0.4444	0.0000	0.4444	5.4959	0.1575
420	BUDI	2018	0.2449	0.0000	0.6122	4.5125	0.0572
421	CEKA	2018	0.3750	0.0000	0.5000	4.7714	0.1171
422	CINT	2018	0.0000	0.3750	0.0000	2.4170	0.0450
423	CNTX	2018	0.0000	0.2449	0.6531	2.4705	0.0312
424	CPIN	2018	0.2778	0.2778	0.5000	7.3035	0.2347
425	CTBN	2018	0.4444	0.4444	0.2778	0.8639	-0.0467
426	DLTA	2018	0.0000	0.3200	0.4800	6.7147	0.2896
427	DVLA	2018	0.3750	0.4688	0.4688	3.6776	0.1588
428	EKAD	2018	0.0000	0.0000	0.6667	3.9708	0.1180
429	ERTX	2018	0.3750	0.0000	0.0000	1.7685	0.0373
430	ESTI	2018	0.3750	0.0000	0.3750	2.5126	-0.0026
431	ETWA	2018	0.0000	0.0000	0.6250	-0.3226	-0.0244
432	FASW	2018	0.2778	0.0000	0.6111	8.4388	0.2330
433	FPNI	2018	0.0000	0.4444	0.4444	2.1708	0.0457
434	GDST	2018	0.0000	0.2778	0.0000	2.4493	-0.0715
435	GDYR	2018	0.0000	0.4444	0.4444	2.1401	0.0039
436	GGRM	2018	0.2449	0.0000	0.5714	6.3319	0.1615
437	HDTX	2018	0.0000	0.0000	0.4444	-0.4196	-0.4588
438	HMSP	2018	0.2188	0.4688	0.5313	6.0929	0.3623
439	ICBP	2018	0.0000	0.0000	0.3750	7.2006	0.1876
440	IGAR	2018	0.3200	0.4800	0.0000	2.5824	0.1005
441	IKAI	2018	0.0000	0.0000	0.4444	-1.3472	-0.0238
442	IKBI	2018	0.0000	0.4800	0.4800	2.9381	0.0309
443	IMAS	2018	0.0000	0.2778	0.2778	3.7254	0.0292
444	IMPC	2018	0.2778	0.2778	0.4444	3.5198	0.0809
445	INAF	2018	0.0000	0.0000	0.4444	2.1252	0.0180
446	INAI	2018	0.0000	0.0000	0.6400	2.1122	0.0665
447	INCI	2018	0.0000	0.0000	0.4444	3.1928	0.0499
448	INDF	2018	0.0000	0.0000	0.3457	5.3388	0.0947
449	INDR	2018	0.0000	0.5000	0.5000	3.3128	0.0596
450	INDS	2018	0.4444	0.0000	0.0000	3.1306	0.0597

451	INKP	2018	0.0000	0.3200	0.4200	13.3174	0.1022
452	INRU	2018	0.3200	0.3200	0.3200	3.9439	0.0115
453	INTP	2018	0.0000	0.4938	0.4444	3.9221	0.0387
454	IPOL	2018	0.2188	0.2188	0.2188	3.4783	0.0456
455	ISSP	2018	0.0000	0.0000	0.4800	4.5698	0.0592
456	ITMA	2018	0.0000	0.4444	0.6667	5.0585	-0.0015
457	JECC	2018	0.3750	0.0000	0.3750	3.7085	0.1016
458	JKSW	2018	0.0000	0.0000	0.0000	0.0254	-0.0494
459	JPFA	2018	0.0000	0.3200	0.3200	4.1177	0.1668
460	KAEF	2018	0.0000	0.0000	0.3200	2.9885	0.0809
461	KBLI	2018	0.2778	0.0000	0.6111	4.7410	0.1140
462	KBLM	2018	0.5000	0.0000	0.5000	4.1614	0.0497
463	KBRI	2018	0.0000	0.0000	0.5000	3.2371	-0.0513
464	KDSI	2018	0.0000	0.0000	0.4444	2.8787	0.0985
465	KICI	2018	0.4444	0.0000	0.0000	1.4612	0.0011
466	KINO	2018	0.0000	0.0000	0.4082	3.8944	0.0657
467	KLBF	2018	0.0000	0.0000	0.5000	4.7766	0.1960
468	KRAH	2018	0.0000	0.0000	0.5000	0.6832	-0.0616
469	KRAS	2018	0.0000	0.0000	0.0000	1.9495	-0.0008
470	LION	2018	0.0000	0.5000	0.3750	1.9529	0.0296
471	LMPI	2018	0.0000	0.0000	0.0000	1.2628	-0.0241
472	LMSH	2018	0.4444	0.0000	0.4444	1.9800	0.0304
473	LPIN	2018	0.0000	0.0000	0.4444	2.0825	0.0368
474	MAIN	2018	0.0000	0.4082	0.5714	3.5026	0.0945
475	MASA	2018	0.0000	0.2188	0.3750	1.7716	-0.0127
476	MBTO	2018	0.0000	0.0000	0.5000	-2.2219	-0.2120
477	MLBI	2018	0.0000	0.3750	0.5000	10.1469	0.5722
478	MLIA	2018	0.3200	0.0000	0.5600	3.2960	0.0822
479	MRAT	2018	0.4444	0.0000	0.4444	2.8328	0.0148
480	MYTX	2018	0.2778	0.0000	0.2778	0.3280	-0.0359
481	NIKL	2018	0.3750	0.3750	0.5000	2.2285	0.0117
482	PBRX	2018	0.4444	0.0000	0.4444	2.2136	0.0630
483	PICO	2018	0.0000	0.0000	0.5000	3.7550	0.0690
484	POLY	2018	0.0000	0.4800	0.6400	2.6148	0.0579
485	PRAS	2018	0.0000	0.0000	0.6667	2.9221	0.0382
486	PSDN	2018	0.0000	0.0000	0.6400	1.6387	-0.0036
487	PTSN	2018	0.4444	0.0000	0.4444	2.4881	0.0566
488	PYFA	2018	0.0000	0.0000	0.5000	3.2090	0.0776

489	RICY	2018	0.0000	0.0000	0.0000	2.8212	0.0940
490	RMBA	2018	0.3200	0.4800	0.0000	3.5046	-0.0145
491	ROTI	2018	0.4800	0.4800	0.3200	3.1169	0.0442
492	SCCO	2018	0.3200	0.0000	0.6400	5.5942	0.0851
493	SIMA	2018	0.0000	0.0000	0.0000	-1.6530	-0.0344
494	SIPD	2018	0.3750	0.3750	0.3750	3.0493	0.0586
495	SKBM	2018	0.2188	0.0000	0.3750	2.5261	0.0260
496	SKLT	2018	0.3200	0.0000	0.3200	2.5420	0.0725
497	SMBR	2018	0.0000	0.0000	0.0000	3.7570	0.0447
498	SMCB	2018	0.0000	0.0000	0.4444	2.6487	0.0024
499	SMGR	2018	0.0000	0.0000	0.2449	4.7259	0.0954
500	SMSM	2018	0.0000	0.0000	0.6400	3.6501	0.2970
501	SPMA	2018	0.3750	0.0000	0.6250	3.5073	0.0946
502	SRIL	2018	0.0000	0.0000	0.6122	5.7640	0.1187
503	SRSN	2018	0.0000	0.2778	0.5000	4.0970	0.0945
504	SSTM	2018	0.0000	0.0000	0.0000	1.8276	-0.0217
505	STAR	2018	0.0000	0.0000	0.5000	4.5429	0.0378
506	SULI	2018	0.0000	0.0000	0.4444	2.7404	0.0933
507	TALF	2018	0.0000	0.0000	0.6250	2.6350	0.0635
508	TBMS	2018	0.0000	0.4800	0.0000	6.7764	0.0645
509	TCID	2018	0.2604	0.4734	0.4615	2.9389	0.0757
510	TFCO	2018	0.0000	0.2778	0.2778	2.9607	-0.0007
511	TIRT	2018	0.0000	0.0000	0.4444	1.9036	0.0100
512	TKIM	2018	0.0000	0.0000	0.5000	4.4905	0.0133
513	TOTO	2018	0.0000	0.4628	0.2975	2.6674	0.1549
514	TPIA	2018	0.0000	0.5000	0.2188	6.8299	0.0992
515	TRIS	2018	0.5000	0.0000	0.5000	2.2252	0.0656
516	TRST	2018	0.0000	0.0000	0.0000	3.5105	0.0183
517	TSPC	2018	0.4938	0.0000	0.3457	3.8016	0.0893
518	ULTJ	2018	0.0000	0.0000	0.4444	6.6157	0.1607
519	UNIC	2018	0.3750	0.0000	0.6250	2.4012	0.1258
520	UNIT	2018	0.0000	0.0000	0.0000	6.4582	0.0592
521	UNVR	2018	0.4800	0.5000	0.5000	10.0570	0.6289
522	VOKS	2018	0.0000	0.5000	0.4444	4.3741	0.0930
523	WIIM	2018	0.2778	0.0000	0.0000	2.8051	0.0416
524	WSBP	2018	0.0000	0.0000	0.3200	5.3211	0.1058
525	WTON	2018	0.0000	0.0000	0.4898	8.1250	0.0825

LAMPIRAN 2**HASIL REGRESI****Persamaan 1**

Run MATRIX procedure:

***** RLM Procedure for SPSS Release 1.01

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com

Dependent Variable
ROA

Sample size
525

Complete Model Regression Summary

	R	R-sq	F	p	SEofEst
	.3062	.0938	13.2590	.0000	.1000

Population R-squared estimates

	Adj. Rsq	PrattRsq
	.0885	.0889

ANOVA summary table

	SS	df	MS
Regress	.5395	3.0000	.1798
Residual	5.2147	521.0000	.0100
Total	5.7543	524.0000	.0110

Regression Model

	Coeff	se(HC0)	t	p	LLCI	ULCI
constant	-.0094	.0078	-1.2113	.2263	-.0248	.0059
BGDR	.0555	.0240	2.3104	.0213	.0083	.1027
BNAT	.1338	.0258	5.1881	.0000	.0832	.1845
BEDU	.0749	.0184	4.0583	.0001	.0386	.1111

Simple (r), semipartial (sr), partial (pr) correlations with outcome
and standardized regression coefficients (stand)

	r	sr	pr	stand
BGDR	.0943	.0966	.1009	.0966
BNAT	.2507	.2523	.2562	.2523

BEDU .1461 .1464 .1520 .1464

***** ANALYSIS NOTES AND WARNINGS *****

NOTE: Level of confidence for confidence intervals:
95.00

NOTE: A heteroscedasticity consistent standard error estimator was used.

----- END MATRIX -----

Persamaan 2

Run MATRIX procedure:

***** RLM Procedure for SPSS Release 1.01 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com

Dependent Variable
MVAIC

Sample size
525

Complete Model Regression Summary

R	R-sq	F	p	SEofEst
.1733	.0300	5.8258	.0006	2.5504

Population R-squared estimates

Adj. Rsq	PrattRsq
.0245	.0246

ANOVA summary table

	SS	df	MS
Regress	104.9657	3.0000	34.9886
Residual	3388.7844	521.0000	6.5044
Total	3493.7501	524.0000	6.6675

Regression Model

	Coeff	se (HC0)	t	p	LLCI	ULCI
constant	3.6406	.2547	14.2960	.0000	3.1404	4.1409

BGDR	-.3056	.5512	-.5545	.5795	-1.3885	.7772
BNAT	2.2280	.5653	3.9410	.0001	1.1174	3.3386
BEDU	.2697	.5546	.4863	.6270	-.8199	1.3593

Simple (r), semipartial (sr), partial (pr) correlations with outcome and standardized regression coefficients (stand)

	r	sr	pr	stand
BGDR	-.0235	-.0216	-.0219	-.0216
BNAT	.1707	.1705	.1705	.1705
BEDU	.0207	.0214	.0217	.0214

***** ANALYSIS NOTES AND WARNINGS *****

NOTE: Level of confidence for confidence intervals:
95.00

NOTE: A heteroscedasticity consistent standard error estimator was used.

----- END MATRIX -----

Persamaan 3

Run MATRIX procedure:

***** RLM Procedure for SPSS Release 1.01 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com

Dependent Variable
ROA

Sample size
525

Complete Model Regression Summary				
R	R-sq	F	p	SEofEst
.4976	.2476	63.8072	.0000	.0910

Population R-squared estimates
Adj. Rsq PrattRsq
.2462 .2469

ANOVA summary table

	SS	df	MS
Regress	1.4250	1.0000	1.4250
Residual	4.3293	523.0000	.0083
Total	5.7543	524.0000	.0110

Regression Model

	Coeff	se(HC0)	t	p	LLCI	ULCI
constant	-.0363	.0098	-3.7056	.0002	-.0556	-.0171
MVAIC	.0202	.0025	7.9879	.0000	.0152	.0252

Simple (r), semipartial (sr), partial (pr) correlations with outcome and standardized regression coefficients (stand)

	r	sr	pr	stand
MVAIC	.4976	.4976	.4976	.4976

***** ANALYSIS NOTES AND WARNINGS *****

NOTE: Level of confidence for confidence intervals:
95.00

NOTE: A heteroscedasticity consistent standard error estimator was used.

----- END MATRIX -----

Persamaan 4

Run MATRIX procedure:

***** RLM Procedure for SPSS Release 1.01 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com

Dependent Variable
ROA

Sample size
525

Complete Model Regression Summary

R	R-sq	F	p	SEofEst
.5532	.3061	23.4544	.0000	.0876

Population R-squared estimates

Adj. Rsq	PrattRsq
.3007	.3016

ANOVA summary table

	SS	df	MS
Regress	1.7613	4.0000	.4403
Residual	3.9930	520.0000	.0077
Total	5.7543	524.0000	.0110

Regression Model

	Coeff	se(HC0)	t	p	LLCI	ULCI
constant	-.0786	.0119	-6.6062	.0000	-.1019	-.0552
BGDR	.0613	.0210	2.9186	.0037	.0200	.1026
BNAT	.0915	.0219	4.1781	.0000	.0485	.1346
BEDU	.0698	.0169	4.1235	.0000	.0365	.1030
MVAIC	.0190	.0023	8.1196	.0000	.0144	.0236

Simple (r), semipartial (sr), partial (pr) correlations with outcome and standardized regression coefficients (stand)

	r	sr	pr	stand
BGDR	.0943	.1067	.1270	.1067
BNAT	.2507	.1700	.2000	.1726
BEDU	.1461	.1364	.1615	.1364
MVAIC	.4976	.4608	.4840	.4679

***** ANALYSIS NOTES AND WARNINGS *****

NOTE: Level of confidence for confidence intervals:
95.00

NOTE: A heteroscedasticity consistent standard error estimator was used.

----- END MATRIX -----



SURAT KETERANGAN TES KESAMAAN (SIMILARITY)

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

RAHMAT RENALDI
NIM. 041511333211

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

**PENGARUH BOARD DIVERSITY TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN: PERAN
INTELLECTUAL CAPITAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Paper ID : 1192395213
Class ID : 22472139
Date : 14-Oct-2019

Hasil menunjukkan SIMILARITY INDEX: 30%

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, 14 Oktober 2019

Kaur Ruang Baca,

ABDUL MUNIR
NIP 196701261990041001



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
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 : info@feb.unair.ac.id, humas@feb.unair.ac.id

Feedback Studio - Course

turnitin.com

feedback studio

PENGARUH BOARD DIVERSITY TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN: PERAN INTELLECTUAL CAPITAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Match Overview

30%

1	Submitted to Turnitin Student Paper	13%
2	Submitted to Turnitin Student Paper	3%
3	Submitted to Turnitin Student Paper	2%
4	Submitted to Turnitin Student Paper	1%
5	docplayer.kids Internet Source	1%
6	Submitted to Turnitin Student Paper	1%
7	www.scribd.com Internet Source	1%
8	repository.unpas.ac.id Internet Source	1%
9	www.pps.unair.ac.id Internet Source	1%

PENGARUH BOARD DIVERSITY TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN: PERAN INTELLECTUAL CAPITAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

SKRIPSI

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA AKUTANSI



Oleh:

RAHMAT RENALDI

NIM. 04151133211

PROGRAM STUDI AKUTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS AIRLANGGA

Page 1 of 47 Word Count: 9566

Text-only Report High Resolution On