

**KINERJA MODAL INTELEKTUAL, KERAGAMAN GENDER DAN KERAGAMAN
KEWARGANEGARAAN DALAM DEWAN DIREKSI**

Erfelinda Noorkhaista

Universitas Indonesia

erfelinda.noorkhaista@gmail.com

Dahlia Sari

Universitas Indonesia

dahlia-s@ui.ac.id

Received: 03-09-2017

Revised: 20-10-2017

Accepted: 30-10-2017

How to Cite: Noorkhaista, E., Sari D. (2017). Kinerja Modal Intelektual, Keragaman Gender Dan Keragaman Kewarganegaraan Dalam Dewan Direksi. *Akrual: Jurnal Akuntansi*, 9 (1): 1-19.

ABSTRACT

This study aims to study the impacts of gender and nationality diversity on board structure to intellectual capital performance of manufacturing companies in Indonesia. The samples are 137 manufacturing company listed on the Indonesia Stock Exchange in 2014. Samples were studied using the linear cross-sectional regression model. Based on the results of empirical tests, we concluded that gender diversity on board structure that are measured by percentage and dummy, do not have impact on intellectual capital performance of manufacturing companies in Indonesia. This shows that the synergy expected in gender diversity have not been able to increase intellectual capital performance. However, nationality diversity on board structure, that are also measured by percentage and dummy, shows positive impact on intellectual capital performance of manufacturing companies in Indonesia. This result shows that nationality diversity can be considered as the factors in appointing board of directors to increase intellectual capital performance. Intellectual capital performance in this study is measured by VAICTM.

Keywords: *gender diversity, nationality diversity, Board of Director, intellectual capital performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh keragaman *gender* dan keragaman kewarganegaraan dalam dewan direksi terhadap kinerja modal intelektual perusahaan manufaktur di Indonesia. Sampel penelitian adalah 137 sampel perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2014. Sampel diolah dengan metode regresi *linear cross-sectional*. Berdasarkan hasil uji empiris, diperoleh kesimpulan bahwa keragaman *gender* dalam dewan direksi, yang diukur dengan persentase dan *dummy*, tidak berpengaruh terhadap kinerja modal intelektual perusahaan manufaktur di Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa sinergi yang diharapkan dalam keragaman *gender* belum dapat mendorong peningkatan kinerja modal intelektual perusahaan. Namun hasil pengujian keragaman kewarganegaraan dalam dewan direksi, yang juga diukur dengan persentase dan *dummy*, menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja modal intelektual perusahaan manufaktur di Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa faktor keragaman kewarganegaraan dapat menjadi faktor yang dipertimbangkan dalam pengangkatan dewan direksi dengan tujuan untuk dapat mendorong peningkatan kinerja modal intelektual. Kinerja modal intelektual pada penelitian ini diukur menggunakan VAICTM.

Kata kunci: *keragaman gender, keragaman kewarganegaraan, dewan direksi, kinerja modal intelektual*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi di era globalisasi saat ini memicu berbagai macam inovasi dan persaingan yang ketat dalam

perkembangan ekonomi dan bisnis. Untuk mampu bertahan dalam persaingan yang semakin berat ini, perusahaan harus memiliki nilai yang dapat menciptakan keunggulan

bersaing (*competitive advantage*) dengan cara tidak hanya mengandalkan aset berwujudnya (*tangible assets*), namun juga harus mulai memperhatikan aset tidak berwujud (*intangible assets*) yang dimilikinya. Kesadaran bahwa kemampuan inovasi, sistem informasi, pengelolaan organisasi dan sumber daya manusia merupakan salah satu kekuatan bersaing, mulai mengubah pola manajemen perusahaan yang semula berbasis tenaga kerja (*labor-based business*) menjadi berbasis pengetahuan (*knowledge-based business*) (Wijayanti, 2013).

Sektor manufaktur di Indonesia menempati urutan pertama selama hampir 10 tahun terakhir dalam distribusi persentase produk domestik bruto. Fenomena ini perlu menjadi perhatian akademisi, regulator, pelaku bisnis dan investor di Indonesia karena Clarke, Seng dan Whiting (2010) dalam penelitiannya pada perusahaan di Australia menyebutkan bahwa sektor manufaktur saat ini mulai digantikan dengan ekonomi yang berbasis ilmu pengetahuan dan intensif secara teknologi.

Tidak seperti aset berwujud dan aset keuangan, aset tidak berwujud sulit ditiru oleh kompetitor, sehingga hal ini menjadi sumber daya yang kuat untuk memperoleh keunggulan bersaing. Salah satu cara untuk memperoleh keunggulan bersaing ini adalah dengan mengelola modal intelektual (*intellectual capital*) perusahaan. Saat ini semakin banyak perusahaan yang menyadari pentingnya modal intelektual sehingga dibutuhkan riset untuk

meneliti faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja modal intelektual.

Dewan direksi dinilai sebagai alat yang penting untuk menciptakan, mengembangkan, mengatur dan memberikan pengaruh pada modal intelektual perusahaan melalui formasi pembuatan strategi dan kebijakan yang terstruktur serta relevan bagi perusahaan (Al-Musalli dan Ismail, 2012). Kinerja modal intelektual pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan Kim, Burns dan Prescott (2009) dikemukakan bahwa dalam teori tata kelola perusahaan (*corporate governance*), struktur dewan direksi memiliki pengaruh yang kuat pada tindakan yang dilakukan oleh anggota dewan direksi dan manajemen puncak. Hal ini pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, termasuk mempengaruhi kebijakan dan strategi dalam meningkatkan modal intelektual untuk memperoleh keunggulan bersaing perusahaan.

Teori *upper echelon* berpendapat bahwa output organisasi seperti kinerja perusahaan, orientasi strategi, inovasi, kreativitas, dan diversifikasi dipengaruhi oleh keragaman demografis direksi seperti tingkat pendidikan, kewarganegaraan dan *gender* (Miller and Triana, 2009). Teori tersebut menyatakan bahwa keragaman demografis diantara para anggota dewan memberikan ruang lingkup yang lebih luas pada perspektif dan pemecahan masalah sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pengambilan keputusan strategis dewan direksi.

Keragaman (*diversity*) pada struktur dewan direksi mencakup beragamnya keahlian dan latar belakang manajerial, pendidikan, kepribadian, umur dan juga *gender* (Swartz & Firer, 2005). Keragaman pada struktur dewan direksi ini diharapkan mampu mendorong pengambilan keputusan yang objektif dan komprehensif. Hal ini dikarenakan keputusan yang dapat diambil, berasal dari pertimbangan berbagai macam sudut pandang. Swartz dan Firer (2005) memaparkan bahwa beberapa ahli tata kelola perusahaan mengklaim semakin besar keragaman diantara anggota dewan direksi dapat mengarah pada peningkatan kinerja keuangan perusahaan

Penelitian terkait keragaman budaya, termasuk didalamnya keragaman *gender* dan keragaman kewarganegaraan (*nationality*), menunjukkan bahwa kelompok dengan tingkat keragaman yang tinggi cenderung memiliki pengetahuan dan pengalaman yang lebih beragam, sehingga mampu mempertimbangkan dan mendiskusikan beragam proyek yang lebih besar, memproduksi hasil yang lebih berkualitas dan menciptakan lebih banyak solusi inovatif (Nagawa, 2014). Penelitian Ramirez (2003) terhadap 500 perusahaan terbaik di Amerika menyimpulkan bahwa keragaman yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan fungsi dan kualitas pengambilan keputusan dewan direksi.

Berdasarkan fenomena pentingnya modal intelektual dan urgensi meneliti faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja modal intelektual, maka penelitian tentang pengaruh keragaman *gender* dan kewarganegaraan dewan

direksi menarik untuk dilakukan di Indonesia. Di Indonesia, keragaman *gender* dan kewarganegaraan dalam dewan direksi masih menjadi isu yang mengemuka.

Riset yang dilakukan Pusat Studi Pemerintahan, Institusi, dan Organisasi National University of Singapore (NUS) Business School menunjukkan bahwa dari 424 perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI), hanya 40 persen diantaranya yang memiliki anggota direksi atau komisaris perempuan. Selain itu, dari 3.736 anggota dewan direksi dan komisaris perusahaan yang telah *go public* itu, hanya 11,6 persen yang perempuan (Tempo.co 2012).

Berdasarkan permasalahan di atas, menarik untuk diteliti apakah keragaman *gender* dan kewarganegaraan dalam dewan direksi berpengaruh pada kinerja modal intelektual perusahaan manufaktur di Indonesia. Riset yang selama ini telah dilakukan terkait dampak keragaman *gender* dan kewarganegaraan dewan direksi baru dihubungkan dengan kinerja perusahaan yang diukur dengan pengukuran konvensional seperti *return on asset* atau dihubungkan dengan tingkat (luas) pengungkapan modal intelektual. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam menyajikan bukti empiris dampak keragaman *gender* dan kewarganegaraan dewan direksi terhadap kinerja modal intelektual pada perusahaan manufaktur di Indonesia.

TINJAUAN TEORITIS

Modal Intelektual

Istilah modal intelektual digunakan pertama kali pada tahun 1969 oleh seorang ekonom, John Kenneth Albright, untuk menjelaskan kesenjangan antara nilai buku (*book value*) dengan nilai pasar (*market value*) dalam suatu organisasi (Meihami, Varmaghani dan Meihami, 2013). Modal intelektual dipercaya sebagai suatu sumber daya penting yang perlu dikembangkan oleh suatu organisasi untuk mendapatkan keunggulan bersaing yang berkelanjutan.

Stewart (1997) mendefinisikan modal intelektual sebagai sebuah konsep modal (*capital*). Sedangkan menurut Bontis (2000) dalam Ulum (2008) disebutkan bahwa umumnya modal intelektual oleh para peneliti dibagi menjadi tiga komponen, yaitu *human capital*, *structural capital* dan *capital employed*. Chen et al., (2005) mengungkapkan bahwa modal intelektual sebagai keterampilan, pengetahuan, informasi, pengalaman serta kemampuan untuk menyelesaikan permasalahan dan kebijakan yang menggambarkan perusahaan secara keseluruhan yang termasuk didalamnya *human capital*, *structure capital*, dan *customer /relational capital*.

Dapat disimpulkan bahwa modal intelektual merupakan suatu konsep penting yang memberikan informasi mengenai nilai tak berwujud perusahaan yang dapat mempengaruhi dan memberikan kontribusi pada keunggulan bersaing serta kinerja oleh sumber daya berbasis pengetahuan. Konsep ini dapat mendeskripsikan aset tak berwujud perusahaan dimana jika

digunakan secara optimal memungkinkan perusahaan untuk menjalankan strateginya secara lebih efektif dan efisien.

Resource-based Theory

Resource-based theory dikembangkan untuk memahami bagaimana perusahaan memperoleh keunggulan bersaing dan bagaimana mengelola sumber daya (*resource*) yang dimilikinya yang mengarah pada penciptaan nilai dan disiplin manajemen yang strategis (Peppard dan Rylander, 2001). Teori ini fokus pada gagasan bahwa sumber daya yang dimiliki perusahaan namun tidak mudah ditiru oleh kompetitor dapat menjadi sumber keunggulan bersaing dan kinerja perusahaan yang lebih baik (Barney, 1986; Conner, 1991; Hamel dan Prahalad, 1996 dalam Caldeira dan Ward, 2003).

Keunggulan bersaing dan kinerja perusahaan yang baik berhubungan dengan bagaimana perusahaan memperoleh, mengelola dan menggunakan aset-aset yang bersifat strategis, baik yang berwujud maupun yang tidak berwujud. Aset-aset ini berperan vital dalam mengembangkan keunggulan bersaing dan kinerja perusahaan yang lebih baik. Belkaoui (2003) dalam Wijayanti (2013) menyatakan bahwa strategi yang berpotensi untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan keunggulan bersaing perusahaan adalah dengan menyatukan aset berwujud dan aset tidak berwujud.

Berdasarkan pendekatan *resource-based theory* dapat disimpulkan bahwa sumber daya yang dimiliki perusahaan berpengaruh terhadap keunggulan bersaing dan kinerja perusahaan.

Salah satu sumber daya yang dimiliki perusahaan dari aset tidak berwujud adalah modal intelektual. Mengacu pada pendekatan ini, modal intelektual sebagai salah satu sumber daya yang dimiliki perusahaan dapat mempengaruhi keunggulan bersaing dan kinerja perusahaan.

Value Added Intellectual Capital (VAICTM)

VAICTM merupakan suatu metode untuk menyajikan informasi tentang penciptaan efisiensi nilai dari aset berwujud dan aset tidak berwujud yang dimiliki oleh perusahaan. Metode ini didesain dan dikembangkan oleh Dr. Ante Pulic (1998). VAICTM digunakan untuk mengukur kinerja modal intelektual dengan menilai efisiensi dari nilai tambah (*value added*) sebagai hasil dari kemampuan intelektual perusahaan.

Tujuan utama pola manajemen berbasis pengetahuan adalah menciptakan nilai tambah, sedangkan untuk menciptakan nilai tambah dibutuhkan ukuran yang tepat tentang *physical capital*, *financial capital* dan modal intelektual (Pulic, 1998). Dengan menggunakan VAICTM dapat dilihat bagaimana sumber daya fisik dan intelektual perusahaan telah secara efisien dimanfaatkan oleh perusahaan. Hal ini untuk memahami keseluruhan efisiensi dari perusahaan dalam penciptaan nilai dan menunjukkan kinerja modal intelektual perusahaan.

Terdapat tiga komponen penting dalam pengukuran modal intelektual dengan menggunakan metode VAICTM, yaitu :

1. *Human Capital Efficiency (HCE)*
2. *Structural Capital Efficiency (SCE)*
3. *Capital Employed Efficiency (CEE)*

Human capital

Human capital merupakan kemampuan dari karyawan untuk mentransformasi pengetahuan yang dimilikinya menjadi suatu nilai yang tercipta di dalam produk perusahaan (Pulic, 1998). Hal ini juga diungkapkan oleh Jelcic (2007) yang menerangkan bahwa *human capital* meliputi semua karyawan perusahaan dengan pengetahuan, kemampuan, sikap, perilaku, pengalaman dan emosional yang dimilikinya. Selaras dengan Jelcic (2007), Pulic (1998) serta Bontis et al, (2000) bahwa secara sederhana *human capital* merepresentasikan kepemilikan pengetahuan individual suatu perusahaan yang direpresentasikan oleh karyawannya. *Human capital* merupakan kombinasi dari bawaan genetik, pendidikan, pengalaman dan perilaku tentang kehidupan dan bisnis.

Structural capital

Dalam penelitiannya, Sawarjuwono dan Kadir (2003) mendefinisikan *structural capital* sebagai kemampuan yang dimiliki oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan setiap proses operasional perusahaan dan struktur perusahaan secara keseluruhan dalam mendukung usaha setiap karyawannya untuk menghasilkan kinerja intelektual yang optimal serta kinerja bisnis secara keseluruhan. *Structural capital* merupakan pendukung *human capital* dalam menciptakan nilai berupa pengetahuan yang tetap berada dalam perusahaan seperti prosedur, sistem, budaya dan *database* (Stratovic dan Marr, 2004).

Capital employed

Selain *human capital* dan *structural capital* yang berperan sebagai aset tidak berwujud, dalam VAICTM ditambahkan aset berwujud atau aset fisik yang tergabung dalam *capital employed*. *Capital employed* ini menurut Pulic (1998) adalah suatu indikator nilai tambah yang tercipta atas modal fisik (*physical capital*) dan keuangan (*financial capital*) yang diusahakan perusahaan secara efisien. Yang termasuk dalam *capital employed* adalah tipe dari aset berwujud yang digunakan untuk aktivitas operasional perusahaan, seperti tanah, bangunan, peralatan, mesin dan sebagainya.

Stakeholder-agency Theory

Stakeholder-agency theory merupakan teori yang menjelaskan manajemen organisasi dimana manajemen perusahaan diharapkan melakukan aktivitas yang dianggap penting oleh *stakeholders* serta melaporkan kembali aktivitas-aktivitas tersebut pada *stakeholder* (Fontaine *et al*, 2006). Dalam konteks menjelaskan keragaman *gender* dan keragaman kewarga-negaraan dalam dewan direksi dan kinerja modal intelektual perusahaan, teori ini memiliki pandangan bahwa ketika manajemen mampu mengelola perusahaan secara maksimal dengan keragaman yang dimilikinya, khususnya dalam upaya penciptaan nilai dan keunggulan bersaing perusahaan, berarti manajemen sudah mampu memenuhi kepentingan *stakeholder* perusahaan.

Upper Echelons Theory

Upper echelons theory adalah teori yang berpandangan bahwa perusahaan adalah refleksi dari *top executives* atau manajemen puncaknya,

termasuk didalamnya dewan direksi. *Upper echelons theory* mengakui bahwa hasil atau output perusahaan seperti kinerja perusahaan, orientasi strategi, inovasi dan kreatifitas serta diversifikasi dipengaruhi oleh keragaman manajemen puncak dalam tingkatan pendidikan, *gender*, dan kewarganegaraan (Miller dan Triana, 2009). Teori ini menyebutkan bahwa keragaman demografi dalam anggota dewan direksi memberikan perspektif yang lebih luas dan solusi yang meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengambilan keputusan strategis dewan direksi. Hal ini akan membantu dewan direksi dalam menghasilkan keputusan yang inovatif sehingga dapat meningkatkan kualitas tindakan yang diambil oleh perusahaan (Wincent *et al.*, 2010).

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Keragaman Gender dalam Dewan Direksi dan Kinerja Modal Intelektual

Penelitian yang dilakukan Williams (2000) dan Swartz dan Firer (2005) menunjukkan adanya pengaruh keragaman *gender* dewan direksi terhadap kinerja modal intelektual perusahaan pada perusahaan di Afrika Selatan. Dalam penelitiannya dinyatakan bahwa posisi perempuan dalam manajemen puncak dapat memberikan wacana berbeda pada dewan direksi yang dapat memperluas ruang lingkup pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan ini dapat berupa pengambilan keputusan yang berhubungan dengan *human capital*, *structural capital* dan *capital employed* yang dimiliki oleh perusahaan.

Kelompok kerja yang semakin beragam cenderung memiliki pengetahuan dan pengalaman yang lebih luas serta dapat menganalisis masalah dari perspektif yang lebih luas. Dengan demikian, mereka akan cenderung mempertimbangan dan berargumentasi atas usulan dengan lebih dalam, juga menghasilkan kualitas yang lebih tinggi dan solusi yang lebih inovatif (Nagawa, 2014). Direktur dengan *gender* perempuan cenderung lebih peduli pada tanggung jawab yang diberikan perusahaan (Graves dan Powel, 1988 dalam Swartz dan Firer, 2005).

Dari literatur diatas, diduga bahwa keragaman *gender* dalam dewan direksi perusahaan memiliki pengaruh positif pada kinerja modal intelektual perusahaan.

H1 : Keragaman *gender* dalam dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja modal intelektual

Keragaman Kewarganegaraan dalam Dewan Direksi dan Kinerja Modal Intelektual

Penelitian yang dilakukan Miller dan Triana (2009), Talke et al. (2010), telah menunjukkan bahwa keragaman kewarganegaraan berasosiasi positif dengan tingkat inovasi perusahaan dan pemilihan keputusan strategis perusahaan dalam area-area seperti inovasi, *Research and Development* (R&D), teknologi, dan orientasi pelanggan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja modal intelektual. Ramirez (2003) mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa dewan direksi dengan keragaman kewarganegaraan dipercaya memiliki kinerja yang lebih baik karena homogenesis dalam dewan direksi

mengarah pada kebudayaan yang cenderung menghindari konflik (*avoids conflicts*), menghindari ketidaksopanan (*avoids impoliteness*) dan sebagai hasilnya, cenderung tidak mempertanyakan secara mendalam isu-isu yang muncul dalam perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Oxelheim dan Randoy (2001) pada perusahaan di negara Norwegia dan Ararat et al. (2010) pada perusahaan yang terdaftar dalam Istanbul Stock Exchange menemukan adanya pengaruh positif keberadaan dewan direksi berkewarganegaraan asing pada kinerja modal intelektual. Kehadiran anggota dewan direksi berkewarganegaraan asing membawa perspektif, bahasa, kepercayaan, latar belakang keluarga, pengalaman profesional yang beragam, dan pendapat yang bermanfaat, sehingga memperkaya pengetahuan bisnis dan dapat memberikan alternatif penyelesaian masalah yang lebih komprehensif. Lebih lanjut, menurut Randoy et.al., (2006), kehadiran anggota dewan direksi berkewarganegaraan asing dapat meyakinkan investor asing bahwa perusahaan sudah dikelola secara profesional.

Penelitian yang dilakukan Oxelheim dan Randoy (2001) menunjukkan bahwa dengan adanya dewan direksi berkewarganegaraan asing, perusahaan telah membuat proses globalisasi dan pertukaran informasi dalam jaringan bisnis secara internasional. Informasi merupakan salah satu bentuk aset tidak berwujud yang akan menambah nilai modal intelektual perusahaan.

Dengan demikian, diduga bahwa keragaman kewarganegaraan memberikan pengaruh positif pada kinerja modal intelektual perusahaan.

H2: Keragaman kewarganegaraan dalam dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja modal intelektual

METODE PENELITIAN

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Sampel penelitian adalah perusahaan manufaktur yang menyajikan laporan keuangan dan laporan tahunan secara lengkap pada tahun 2014. Sampel penelitian diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu penentuan sampel dengan target atau pertimbangan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya agar data pada penelitian ini mendapatkan sampel yang representatif sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Berikut ini kriteria – kriteria yang digunakan :

1. Perusahaan manufaktur terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada periode tahun 2014
2. Perusahaan yang data manajemennya dapat ditelusuri hingga ke dewan direksinya.
3. Laporan tahunan dan laporan keuangan menyajikan data dan informasi dari setiap

variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Model Penelitian

Penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis analisis regresi *linear cross-sectional* untuk menganalisis hubungan variabel independen yaitu keragaman *gender* dan keragaman kewarganegaraan terhadap variabel dependen yaitu kinerja modal intelektual (VAICTM) dengan variabel control yaitu ukuran perusahaan (size), profitabilitas, produktivitas dan *leverage*. Model yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada penelitian Swartz (2005). Adapun model penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$VAIC^{TM} = \alpha_0 + \alpha_1 GENDER_i + \alpha_2 NATIONALITY_i + \alpha_3 SIZE_i + \alpha_4 PROF_i + \alpha_5 PROD_i + \alpha_6 LEV_i + \epsilon$$

Keterangan :

VAICTM = Value Added Intellectual Capital

GENDER_i = Keragaman gender dalam dewan direksi perusahaan

NATIONALITY_i =Keragaman kewarganegaraan dalam dewan direksi perusahaan

SIZE_i = Ukuran perusahaan

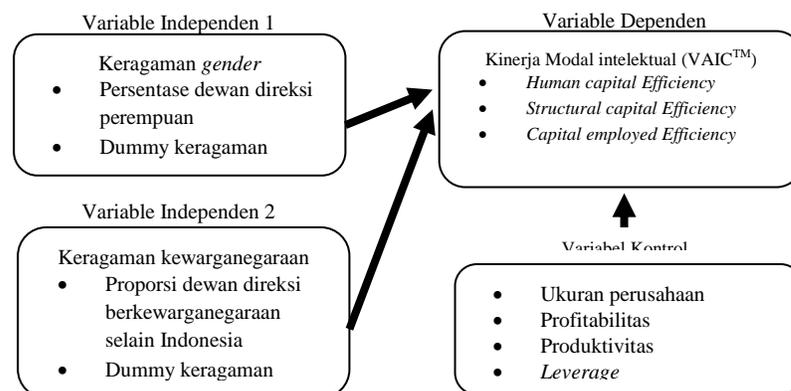
PROF_i = Tingkat profitabilitas perusahaan

PROD_i =Tingkat produktivitas perusahaan

LEV_i = Tingkat *leverage* perusahaan

E_i = Error term

Rerangka Penelitian



Operasionalisasi Variabel

Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian adalah kinerja modal intelektual perusahaan. Kinerja modal intelektual perusahaan yang digunakan dalam penelitian ini diukur menggunakan *Value Added Intellectual Coefficient* (VAICTM) yang dikembangkan oleh Pulic (1998). Dalam pengukuran VAICTM terdapat 3 komponen, yaitu *Human Capital Efficiency* (HCE), *Structural Capital Efficiency* (SCE), dan *Capital Employed Efficiency* (CEE). Ketiga komponen ini menjadi bagian dari perhitungan variabel independen dalam penelitian ini.

Dalam menghitung VAICTM, perhitungan diawali dengan menghitung kemampuan perusahaan dalam menciptakan nilai tambah (*value added*). Nilai tambah (VA) ini akan menjadi komponen yang juga mempengaruhi variabel-variabel pembentuk VAICTM.

Value Added (VA)

Nilai tambah atau *value added*, dinilai sebagai indikator paling objektif dalam menilai tingkat keberhasilan suatu bisnis dan kemampuan perusahaan dalam menciptakan nilai (*value creation*). Dalam model yang dikembangkan oleh Pulic (1998), nilai tambah merupakan tahapan pertama yang dihitung dengan model perhitungan berikut:

$$VA = OUT - IN$$

Dimana :

OUT = pendapatan dan seluruh barang dan jasa yang terjual ke pasar

IN = seluruh pengeluaran untuk kegiatan operasional perusahaan, kecuali *employee cost* dimana hal tersebut tidak dikategorikan sebagai biaya

Secara operasional, nilai tambah dihitung dengan model berikut :

$$VA = Totalrevenue - (COGS + Operational Expense) - EmployeeCost$$

Dimana *employee cost* merupakan semua pengeluaran yang terjadi untuk karyawan seperti gaji, tunjangan, biaya pelatihan, pendidikan dan seminar.

Human Capital Efficiency (HCE)

HCE menunjukkan kemampuan modal manusia untuk menciptakan nilai tambah bagi perusahaan. Koefisien HCE menunjukkan bagaimana nilai tambah terbentuk dari biaya yang dikeluarkan untuk kepentingan karyawan (*employee cost*). Secara operasional, HCE dihitung dengan model berikut :

$$HCE = VA/HC$$

Dimana :

HCE = *Human Capital Efficiency Coefficient*

VA = *Value Added*

HC = *Employee cost*

Structural Capital Efficiency (SCE)

SCE ini merupakan indikator yang menunjukkan kontribusi *structural capital* (SC) dalam menghasilkan nilai tambah. Secara operasional, cara menghitung nilai SCE adalah :

$$SC = VA - HC$$

$$SCE = SC/VA$$

Dimana :

SCE = *Structural Capital Efficiency Coefficient*

SC = *Structural Capital* perusahaan (VA-HC)

VA = *Value Added*

HC = *Employee cost*

Intellectual Capital Efficiency (ICE)

ICE, secara operasional dihitung dengan model berikut :

$$ICE = HCE + SCE$$

Dimana :

ICE = *Intellectual Capital Efficiency Coefficient*

HCE = *Human Capital Efficiency Coefficient*

SCE = *Structural Capital Efficiency Coefficient*

Capital employed Efficiency (CEE)

CEE ini merupakan indikator nilai tambah yang dihasilkan oleh *capital employed* dalam perusahaan. Secara operasional, CEE dihitung dengan model berikut :

$$CEE = VA/CE$$

Dimana :

CEE = *Capital Employed Efficiency Coefficient*

VA = *Value Added*

CE = *Capital Employed (Total Asset- Total Intangible Asset)*

Value Added Intellectual CoefficientTM (VAICTM)

Setelah lima tahapan sebelumnya dilakukan, tahap yang keenam adalah menghitung *Value Added Intellectual Coefficient* (VAICTM).

VAICTM seperti yang dijelaskan oleh Pulic (1998), secara operasional dapat dituliskan sebagai berikut :

$$VAIC^{TM} = HCE + SCE + CEE$$

Dimana :

VAICTM = *Value Added Intellectual Coefficient* (VAICTM)

HCE = *Human Capital Efficiency Coefficient*

SCE = *Structural Capital Efficiency Coefficient*

CEE = *Capital Employed Efficiency Coefficient*

Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi perubahan yang terjadi pada variabel dependen. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah keragaman *gender* dan keragaman kewarganegaraan dalam dewan direksi.

Keragaman Gender

Variabel keragaman *gender* dalam penelitian ini diperhitungkan menggunakan persentase dan *dummy*. Persentase keragaman *gender* dihitung dengan membandingkan proporsi perempuan dalam dewan direksi terhadap seluruh anggota dewan direksi. Sedangkan variabel *dummy* untuk keragaman *gender* bernilai 1 jika memiliki *gender* yang beragam (heterogen) dalam dewan direksi dan 0 untuk yang tidak beragam (homogen).

Keragaman Kewarganegaraan

Variabel keragaman kewarganegaraan dalam penelitian ini juga diperhitungkan menggunakan

persentase dan *dummy*. Persentase keragaman kewarganegaraan dihitung dengan membandingkan proporsi dewan direksi berkewarganegaraan selain Indonesia (asing) terhadap seluruh anggota dewan direksi. Sedangkan variabel *dummy* untuk keragaman kewarganegaraan bernilai 1 jika kelompok dewan direksi memiliki kewarganegaraan yang beragam (heterogen) dan 0 untuk yang tidak beragam (homogen).

Variabel Kontrol

Variabel kontrol yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel kontrol size, profitabilitas, produktivitas dan *leverage*.

Ukuran Perusahaan (Size)

Dalam penelitian ini untuk mengontrol ukuran perusahaan digunakan logaritma natural dari total aset perusahaan. Ukuran perusahaan yang semakin besar dipercaya mengarahkan perusahaan pada peningkatan kesempatan pemberdayaan dan prestise pada manajer dibandingkan pada perusahaan dengan ukuran yang lebih kecil (Swartz, 2005). Dengan pemberdayaan manajerial dan prestise yang lebih besar, terdapat peningkatan kemampuan dewan direksi untuk memberikan arahan pada perusahaan ke arah generasi dan pemeliharaan modal intelektual (Mitchell Williams, 2000a; Mitchell Williams, 2001). Hal ini diperkirakan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Persamaan ukuran perusahaan sebagai berikut :

$$Size = \ln(TotalAssets)$$

Profitabilitas

Penelitian ini menggunakan Return on Equity (ROE) untuk mengontrol profitabilitas perusahaan. ROE diperhitungkan sebagai persamaan yang dapat mengukur efek dari tindakan yang dilakukan manajemen terkait ekuitas perusahaan dengan lebih baik dibandingkan ROA (Swartz, 2005). Semakin tinggi nilai ROE, mengindikasikan semakin baik profitabilitas perusahaan yang dihasilkan dari ekuitas yang dimiliki oleh perusahaan. ROE dihitung dengan persamaan berikut :

$$ROE = \frac{NetIncome}{TotalEquity}$$

Produktivitas

Dalam penelitiannya, Swartz (2005) menjelaskan bahwa produktivitas suatu perusahaan tidak bisa hanya diukur dengan total pendapatannya saja (*total revenue*), dikarenakan produktivitas mengacu pada apakah total pendapatan perusahaan dihasilkan secara efisien atau tidak. Produktivitas akan lebih terukur apabila menggunakan Turn Over Ratio (TOR) (Swartz, 2005) dimana dihitung menggunakan persamaan berikut :

$$TOR = \frac{TotalRevenue}{TotalAssets}$$

Mengadaptasi penelitian yang dilakukan Swartz (2005), penelitian ini menggunakan TOR sebagai variabel kontrol untuk mengukur produktivitas perusahaan. Rasio ini mengindikasi seberapa efektif aset perusahaan yang digunakan, dengan membandingkan volume penjualan yang dihasilkan oleh

perusahaan (Faul, Pistorius, Van Vuuren, Vorster, Swanevelder, 2000). Dengan kata lain, rasio ini merepresentasikan efektivitas yang diperoleh dari mengkonversi aset fisik dan modal intelektual perusahaan kedalam barang dan jasa yang terjual (Swartz, 2005).

Leverage

Variabel kontrol terakhir yang digunakan dalam penelitian ini adalah *leverage* perusahaan. *Leverage* adalah seberapa besar aset perusahaan yang didanai atau diperoleh melalui hutang. Pada penelitian ini, profil *leverage* perusahaan mengadaptasi penelitian yang dilakukan oleh Swartz (2005) yang mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Mitchell Williams (2003). Dalam penelitian tersebut *leverage* diukur menggunakan rasio total hutang terhadap total aset perusahaan atau *Debt to Asset Ratio* (DTA). Variabel ini diekspektasikan memiliki koefisien negatif. Ketika hutang perusahaan meningkat, maka perhatian manajemen diperkirakan akan

terarah pada kemampuan perusahaan untuk terus berdiri, dengan demikian hal ini mendorong perusahaan menjadi lebih efisien sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Swartz, 2005). *Leverage* ini dihitung menggunakan persamaan :

$$Leverage = \frac{TotalDebt}{TotalAssets}$$

Data penelitian ini merupakan data sekunder yang umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah disusun dan dipublikasikan oleh sumber yang sudah ada. Pengumpulannya diperoleh dari website Bursa Efek Indonesia (www.idx.co.id), website perusahaan yang diteliti, dan Pusat Data Ekonomi dan Bisnis.

HASIL PENELITIAN

Setelah dilakukan pemilihan dan seleksi sampel sesuai dengan kriteria diperoleh 137 sampel perusahaan. Proses penetapan data sampel penelitian terangkum dalam tabel berikut:

Tabel 1. Ikhtisar Pemilihan Sampel

Deskripsi	Jumlah Perusahaan
Total perusahaan manufaktur terdaftar	142
Perusahaan dengan datagender dan atau kewarganegaraan yang tidak dapat ditelusuri	(4)
Perusahaan yang tidak memiliki data keuangan yang lengkap sesuai dengan sampel penelitian	(1)
Jumlah Sampel	137

Sumber : Hasil pengolahan data oleh penulis, 2015

Statistik deskriptif keragaman *gender* dan kewarganegaraan sampel disajikan pada Tabel 2:

Tabel 2. Ikhtisar Data Sampel

Deskripsi	Jumlah Perusahaan	Total Perusahaan	Persentase
Perusahaan dengan keragaman <i>gender</i> heterogen	53	137	39%
Perusahaan dengan keragaman <i>gender</i> homogen	84	137	61%
Total			100%
Perusahaan dengan keragaman kewarganegaraan heterogen	50	137	36%
Perusahaan dengan keragaman kewarganegaraan homogen	87	137	64%
Total			100%

Sumber : Hasil pengolahan data oleh penulis, 2015

Dari ikhtisar data sampel diatas, terlihat bahwa kelompok dewan direksi dengan keragaman *gender* dan keragaman kewarganegaraan yang homogen masih mendominasi komposisi dewan direksi pada perusahaan manufaktur di Indonesia yang terdaftar di BEI, dengan jumlah persentase diatas 50% untuk keduanya (61% untuk perusahaan dengan komposisi keragaman *gender* yang homogen dan 64% untuk perusahaan dengan komposisi keragaman kewarganegaraan yang homogen).

Statistik Deskriptif

Untuk memberikan gambaran karakteristik dari data sampel penelitian berdasarkan variabel-

variabelnya secara keseluruhan, dilakukan analisis statistik deskriptif. Namun, sebelum dilakukan analisis statistik deskriptif, data sampel terlebih dahulu diperiksa apakah memiliki *outlier* atau data yang menyimpang terlalu jauh dari data penelitian lainnya (nilai ekstrim).Proses pemeriksaan *outlier* ini dilakukan dengan menggunakan *winsorization* dan *skewness*.

Hasil statistik deskriptif pada tabel di bawah ini merupakan hasil statistik deskriptif setelah dilakukan *winsorization* dan pengecekan *skewness* pada variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut ikhtisar hasil statistik deskriptif data penelitian :

Tabel 3. Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	N	Mean	Std Dev	Min	Max
VAIC	137	0.1551687	0.1459729	-0.04813	0.635806
PERGEN	137	0.1019446	0.1543017	0	0.5789923
DUMGEN	137	0.3649635	0.4831866	0	1
PERNAT	137	0.1859952	0.2768244	0	1
DUMNAT	137	0.3868613	0.4888187	0	1
SIZE	137	21.40976	1.560713	17.79999	26.09762
ROE	137	0.0886026	0.1906233	-0.6153741	0.8002107
TOR	137	1.065323	0.6186225	0.006705	3.15047
DTA	137	0.27453	0.2524901	0	0.97484335

Keterangan tabel : $VAIC^{TM} = Value\ Added\ Intellectual\ Capital^{TM}$ dimana $VAIC^{TM}$ adalah $HCE+SCE+CEE$, **PERGEN** = Persentase proporsi dewan direksi perempuan terhadap seluruh anggota dewan direksi, **DUMGEN** = Variabel *dummy* yang bernilai 1 jika kelompok dewan direksi memiliki *gender* yang beragam (heterogen) dan 0 untuk yang tidak beragam (homogen), **PERNAT** = Persentase proporsi dewan direksi berkewarganegaraan selain Indonesia terhadap seluruh anggota dewan direksi, **DUMNAT** = Variabel *dummy* yang bernilai 1 jika kelompok dewan direksi memiliki kewarganegaraan yang beragam (heterogen) dan 0 untuk yang tidak beragam (homogen) **SIZE** = logaritma natural dari nilai Total Assets, **ROE** = Return on Equity dimana nilai Net Income dibagi Total Equity, **TOR** = Turn over ratio dimana Total Revenue dibagi Total Assets , **DTA** = Debt to Asset Ratio dimana Total Debt dibagi Total Assets.

Sumber : Hasil pengolahan data oleh penulis, 2015

Dari hasil statistik deskriptif diatas, nilai rata-rata kinerja modal intelektual ($VAIC^{TM}$) perusahaan manufaktur sampel adalah 0.1551687 dengan standar deviasi 0.1459729. Persentase keragaman *gender* memiliki rata-rata nilai 0.1019446 yang berarti komposisi rata-rata perempuan dalam dewan direksi perusahaan manufaktur terdaftar di Indonesia hanya 10.19% dengan standar deviasi 15.43. Hal ini mengindikasikan bahwa rata-rata dewan direksi perusahaan manufaktur di Indonesia didominasi oleh anggota dewan direksi laki-laki. Sedangkan untuk variabel *dummy gender*, nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 0.3649635 dengan standar deviasi 0.4831866. Hal ini mengindikasikan bahwa rata-rata dewan direksi perusahaan manufaktur di Indonesia didominasi oleh anggota dewan direksi laki-laki dan

mengindikasikan juga bahwa keragaman dalam dewan direksi masih sangat rendah.

.Dengan nilai rata-rata ini, mengindikasikan bahwa kelompok dewan direksi perusahaan manufaktur di Indonesia cenderung didominasi dengan kelompok dewan direksi yang tidak memiliki keragaman kewarganegaraan yang beragam (homogen).

Hasil Pengujian Model Penelitian

Sebelum dilakukan pengujian model penelitian, terlebih dahulu dilakukan pengujian agar model regresi linear ini memenuhi asumsi BLUE (*Best, Linear, Unbiased* dan *Estimator*). Untuk mengetahui pengaruh antar variabel dependen dan variabel independen, dilakukan analisis regresi dengan melakukan uji F, uji R^2 dan uji t. Ikhtisar hasil pengolahan data penelitian untuk analisis regresi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Ikhtisar Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Keragaman *Gender* & Keragaman Kewarganegaraan Dalam Dewan Direksi Terhadap Kinerja Modal intelektual
(Variabel Independen Menggunakan Persentase)

Model Penelitian

$$VAIC^{TM} = \alpha_0 + \alpha_1 GENDER_i + \alpha_2 NATIONALITY_i + \alpha_3 SIZE_i + \alpha_4 PROF_i + \alpha_5 PROD_i + \alpha_6 LEV_i + \epsilon_i$$

H1 : Keragaman *gender* dalam dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja modal intelektual

H2 : Keragaman kewarganegaraan dalam dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja modal intelektual

Variabel	Prediksi	Variabel Dependen: <i>Value Added Intellectual Capital (VAIC)TM</i>		
		Koef	t-Stat	Prob
PERGEN	(+)	0.0110708	0.33	0.372
PERNAT	(+)	0.1442011	2.36	0.010***
SIZE	(+)	-0.0040897	-0.67	0.252
ROE	(+)	0.4388377	7.89	0.000***
TOR	(+)	0.0474431	2.99	0.002***
DTA	(-)	-0.0872245	-2.18	0.016**

***signifikan pada level 1%; **signifikan pada level 5%; * signifikan pada level 10%

R-squared = 0.4836

Prob>F = 0.0000

F (6,130) = 20.29

Keterangan tabel : $VAIC^{TM} = Value\ Added\ Intellectual\ Capital^{TM}$ dimana $VAIC^{TM}$ adalah $HCE+SCE+CEE$, **PERGEN** = Persentase proporsi dewan direksi perempuan terhadap seluruh anggota dewan direksi, **PERNAT** = Persentase proporsi dewan direksi berkewarganegaraan selain Indonesia terhadap seluruh anggota dewan direksi, **SIZE** = logaritma natural dari nilai Total Assets, **ROE** = Return on Equity dimana nilai Net Income dibagi Total Equity, **TOR** = Turn over ratio dimana Total Revenue dibagi Total Assets , **DTA** = Debt to Asset Ratio dimana Total Debt dibagi Total Assets.

Sumber : Hasil olah data STATA 12, 2015

Model Penelitian

$$VAIC^{TM} = \alpha_0 + \alpha_1 GENDER_i + \alpha_2 NATIONALITY_i + \alpha_3 SIZE_i + \alpha_4 PROF_i + \alpha_5 PROD_i + \alpha_6 LEV_i + \varepsilon_i$$

H1 : Keragaman *gender* dalam dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja modal intelektual

H2 : Keragaman kewarganegaraan dalam dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja modal intelektual

Tabel 4.5. Ikhtisar Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Keragaman *Gender*&Keragaman Kewarganegaraan Dalam Dewan Direksi Terhadap Kinerja Modal intelektual (Variabel Independen Menggunakan *Dummy*)

Variabel	Prediksi	Variabel Dependen: <i>Value Added Intellectual Capital (VAIC)TM</i>		
		Koef	t-Stat	Prob
DUMGEN	(+)	0.0121003	0.62	0.270
DUMNAT	(+)	0.0344144	1.75	0.042**

SIZE	(+)	-0.0060647	-0.97	0.168
ROE	(+)	0.4332228	7.80	0.000***
TOR	(+)	0.0481251	3.00	0.002***
DTA	(-)	-0.0897494	-2.22	0.014**

***signifikan pada level 1%; **signifikan pada level 5%; * signifikan pada level 10%

R-squared = 0.4752

Prob>F = 0.0000

F (6,130) = 19.61

Keterangan tabel : $VAIC^{TM} = Value Added Intellectual Capital^{TM}$ dimana $VAIC^{TM}$ adalah $HCE+SCE+CEE$, **DUMGEN** = Variabel *dummy* yang bernilai 1 jika kelompok dewan direksi memiliki *gender* yang beragam (heterogen) dan 0 untuk yang tidak beragam (homogen), **DUMNAT** = Variabel *dummy* yang bernilai 1 jika kelompok dewan direksi memiliki kewarganegaraan yang beragam (heterogen) dan 0 untuk yang tidak beragam (homogen) **SIZE** = logaritma natural dari nilai Total Assets, **ROE** = Return on Equity dimana nilai Net Income dibagi Total Equity, **TOR** = Turn over ratio dimana Total Revenue dibagi Total Assets, **DTA** = Debt to Asset Ratio dimana Total Debt dibagi Total Assets.

Sumber : Hasil olah data STATA 12, 2015

PEMBAHASAN

Hasil pengujian yang terangkum dalam tabel 4.4. maupun tabel 4.5. memperlihatkan bahwa keragaman *gender* dalam dewan direksi yang diukur dengan persentase maupun dengan variabel *dummy* tidak berpengaruh terhadap kinerja modal intelektual ($VAIC^{TM}$). Dengan demikian hipotesis pertama dimana diduga bahwa keragaman *gender* dalam dewan direksi berpengaruh positif ditolak. Hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh William (2000) dan Swartz Firer (2005). Penulis menduga, tidak adanya pengaruh keragaman *gender* dalam dewan direksi pada perusahaan manufaktur di Indonesia terhadap kinerja modal intelektual diakibatkan oleh jumlah perempuan dalam kelompok dewan

direksi perusahaan manufaktur di Indonesia yang masih sedikit (rata-rata komposisi perempuan dalam dewan direksi hanya 10.19% dengan rata-rata perusahaan yang memiliki kelompok dewan direksi dengan keragaman *gender* yang beragam hanya 36.49%) sehingga data penelitian tidak cukup beragam untuk bisa memperlihatkan pengaruh yang akurat atas pengaruh keragaman *gender* terhadap kinerja modal intelektual. Selain itu, penulis juga menduga, tidak adanya pengaruh keragaman *gender* dalam dewan direksi perusahaan manufaktur di Indonesia dapat dipengaruhi oleh budaya perempuan Indonesia yang cenderung menghindari terjadinya konflik dan *risk averse*, adanya pengaruh posisi atau jabatan direksi yang diduduki oleh perempuan dan adanya pengaruh

pemilihan sektor industri yang menjadi sampel penelitian ini yaitu manufaktur dimana ada kemungkinan keragaman *gender* tidak terlalu dibutuhkan dalam menjalankan perusahaan atau memang *gender* laki-laki lebih dibutuhkan dan lebih cocok dalam industri ini.

Pada tabel 4 dan 5 terlihat bahwa keragaman kewarganegaraan baik yang diukur dengan persentase kewarganegaraan maupun variabel *dummy* berpengaruh positif terhadap kinerja modal intelektual (VAICTM). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh William (2000), Swartz dan Firer (2005), dan Ararat et.al., (2010) dimana kehadiran anggota dewan direksi berkewarganegaraan asing membawa perspektif, bahasa, kepercayaan, latar belakang, pengalaman professional yang beragam, dan pendapat yang bermanfaat, sehingga memperkaya pengetahuan bisnis dan memberikan pengaruh positif pada kinerja modal intelektual perusahaan. Dengan demikian keragaman kewarganegaraan merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja modal intelektual perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa keragaman *gender* dewan direksi yang diukur dengan persentase *gender* dan variabel *dummy* tidak berpengaruh terhadap kinerja modal intelektual perusahaan manufaktur di Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa keragaman *gender* dalam dewan direksi tidak berdampak terhadap peningkatan kinerja modal intelektual. Hasil ini menunjukkan bahwa

keragaman *gender* belum dapat mendorong peningkatan kinerja modal intelektual. Sinergi yang diharapkan antara direksi perempuan dan laki-laki belum terwujud. Proporsi direksi perempuan dalam sebuah perusahaan yang masih sedikit mungkin menjadi faktor penyebab tidak terjadinya sinergi ini. Selain itu faktor kultur juga dapat menjadi salah satu penyebab tidak terjadi sinergi yang membawa pengaruh positif.

Keragaman kewarganegaraan dalam dewan direksi yang diukur dengan persentase kewarganegaraan dan variabel *dummy* menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja modal intelektual perusahaan manufaktur di Indonesia. Artinya keragaman kewarganegaraan dalam dewan direksi akan meningkatkan kinerja modal intelektual. Hasil ini menyajikan bukti bahwa keragaman kewarganegaraan membawa dampak positif terhadap kemajuan kinerja modal intelektual perusahaan. Keragaman kewarganegaraan akan menimbulkan keragaman budaya dimana budaya positif dapat ditiru dan menjadi budaya kerja perusahaan. Untuk itu dalam proses pengangkatan direksi, keragaman negara dapat menjadi faktor yang dipertimbangkan dengan tetap memperhatikan faktor lain seperti keahlian, pengalaman, dan lain lain.

Penelitian yang sudah dilakukan di negara lain menunjukkan pengaruh positif keragaman *gender* terhadap kinerja modal intelektual. Dengan demikian saran untuk penelitian di masa datang adalah mencari faktor yang dapat memoderasi hubungan antara keragaman *gender* dan kinerja modal intelektual

sehingga faktor tersebut dapat memperkuat pengaruh keragaman gender terhadap kinerja modal intelektual. Beberapa faktor yang diduga dapat memoderasi hubungan antara keragaman gender dan kinerja modal intelektual adalah tingkat pendidikan, pengalaman, dan suku dari direksi perempuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S.N. (2004). Board Composition, CEO Duality and Performance Among Malaysian Listed Company. *Corporate Governance*. 4, 47-61.
doi.org/10.1108/1472070041055887
- Al-Musalli, M. A. K., & Ismail, K. N. I. K. (2012). Intellectual capital performance and board characteristics of GCC banks. *Procedia Economics and Finance*, 2, 219-226.
[doi.org/10.1016/s2212-5671\(12\)00082-2](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(12)00082-2)
- Ararat, M. *et al.* (2010). The Effect of Board Independence in Controlled Firms : Evidence from Turkey. *Social Science Research Network*. 1-57.
doi.org/10.2139/ssrn.1663403
- Bontis, N., Chua Chong Keow, W., & Richardson, S. (2000). Intellectual capital and business performance in Malaysian industries. *Journal of Intellectual Capital*, 1(1), 85–100.
[doi:10.1108/14691930010324188](https://doi.org/10.1108/14691930010324188)
- Caldeira, M. M., & Ward, J. M. (2003). Using resource-based theory to interpret the successful adoption and use of information systems and technology in manufacturing small and medium-sized enterprises. *European Journal of Information Systems*, 12(2), 127–141.
[doi:10.1057/palgrave.ejis.3000454](https://doi.org/10.1057/palgrave.ejis.3000454)
- Chen, M. *et al.* (2005). An Empirical Investigation of The Relationship Between Intellectual Capital and Firm's Market Value and Financial Performance. *Journal of Intellectual Capital*. 6(2), 159-176.
doi.org/10.1108/14691930510592771
- Clarke, M. *et al.* (2010). Intellectual Capital and Firm Performance in Australia. *Department of Accountancy and Business Law, Working Paper Series*. 12, 1-33.
doi.org/10.1108/14691931111181706
- Firer, S. dan Williams, S.M. (2003). Intellectual Capital and Traditional Measures of Corporate Performance. *Journal of Intellectual Capital*. 4(3), 348-360.
doi.org/10.1108/14691930310487806
- Firer, S. dan Williams, S.M. (2005). Firm Ownership Structure and Intellectual Capital Disclosure. *South African Journal of Accounting Research*. 19(1), 1-18.
doi.org/10.1080/10291954.2005.11435116
- Jelčić, K. (2007). Intellectual Capital. Handbook of IC Management in Companies. Intellectual Capital Center Croatia. Retrieved from <http://www.vaicon.net/download/Handbook%20-%20IC%20Management.pdf>
- Kim, B., Burns, M. L., & Prescott, J. E. (2009). The Strategic Role of the Board: The Impact of Board Structure on Top Management Team Strategic Action Capability. *Corporate Governance: An International Review*, 17(6), 728–743.
[doi:10.1111/j.1467-8683.2009.00775.x](https://doi.org/10.1111/j.1467-8683.2009.00775.x)
- Meihami, B. *et al.* (2014). Role of Intellectual Capital on Firm Performance (Evidence from Iranian Companies). *International Letters of Social and Humanistic Sciences*. 1, 43-50.
doi.org/10.18052/www.scipress.com/ils/hs.12.43
- Miller, T. dan Triana, M.D.C. (2009). Demographic Diversity in the Boardroom : Mediators of the Board Diversity-Firm Performance Relationship. *Journal of Management Studies*. 46(5), 755-786.
doi.org/10.1111/j.14676486.2009.00839.x
- Nagawa, Y. (2014). Woman As Drivers Of Japan Firm's Success : The Effect Of Woman Managers And Gender Diversity On Firm Performance. *Journal of Diversity Management*. 9(1), 19-40.
doi.org/10.19030/jdm.v9i1.8620

- Peppard, J., & Rylander, A. (2001). Using an intellectual capital perspective to design and implement a growth strategy: *European Management Journal*, 19(5), 510–525. doi:10.1016/s0263-2373(01)00065-2
- Pulic, A. (1998). Measuring the Performance of Intellectual Potential in Knowledge Economy, (presented at the 2nd McMaster World Congress on Measuring and Managing Intellectual Capital by the Austrian Team for Intellectual Capital). <http://xa.yimg.com/kq/groups/pulic+1998>
- Ramirez, S.A. (2003). A Flaw in The Sarbanes-Oxley Reform : Can Diversity in The Boardroom Quell Corporate Corruption?. *Law eCommons Loyola University Chicago*. 7, 837-866.
- Randøy, T., Oxelheim, L., & Stonehill, A. (2001). Corporate Financial Strategies for Global Competitiveness. *European Management Journal*, 19(6), 659–669. doi:10.1016/s0263-2373(01)00091-3
- Sawarjuwono, T. dan Kadir, A.P. (2003). Intellectual Capital : Perlakuan, Pengukuran dan Pelaporan (Sebuah Library Research). *Jurnal Akuntansi & Keuangan*. 5(1), 35-57.
- Stewart, T. A. 1997. *Intellectual Capital : The New Wealth of Organizations*. Doubleday, New York.
- Stratovic, D & Marr, B. (2004). *Understanding Corporate Value : Managing and Reporting Intellectual Capital*. Chartered Institute of Management Accountants
- Swartz, N.P. dan Firer, S. (2005). Board Structure and Intellectual Capital Performance in South Africa. *Meditari Accountancy Research*. 13(2), 145-166. doi.org/10.1108/10222529200500017
- Wijayanti, P. (2013). Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Harga Saham Melalui Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Pada Tahun 2009-2011. Tersedia : <http://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/viewFile/323/270>
- Williams, S.M. (2000). Relationship Between Board Structure and a Firm's Intellectual Capital Performance in an Emerging Economy. *Accounting for knowledge assets and technological resources*. 1-39.
- Williams, S.M. dan Ho, C.A. (2003). International Comparative Analysis of the Association Between Board Structure and the Efficiency of Value Added by a Firm from its Physical Capital and Intellectual Capital Resources. *The International Journal of Accounting*. 38, 465-491. doi.org/10.1016/j.intacc.2003.09.001