

Analisis Pengaruh Karakteristik Dewan dan Modal Intelektual terhadap Profitabilitas pada Sektor Perbankan di Bursa Efek Indonesia

Mariska Ramadana¹, Wisnu Yuwono², Robin³
Universitas Internasional Batam
wisnu@uib.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Women on Board, Director Educational Background, and Intellectual Capital (IC) on banking performance as measured by ROA and ROE in the 2016-2020 period. This study adopts the Value Added Intellectual Coefficient (VAIC) as an IC indicator, but adds a focus on the implications of individual components on company performance. The results of the study reveal that VAIC has a direct positive significant effect on ROA and ROE. The percentage of women on the board of directors was found to have a significant negative effect on ROA and ROE. The educational background (Edu) of the board of directors shows a positive and insignificant effect on ROA and ROE. The results of the analysis of the individual components of VAIC show that HCE has a significant positive effect on ROE, which means that banks prefer HCE as a financial predictor that can increase the bank's ability to generate net income for investors. Meanwhile, for ROA indicators, banks prefer CEE to be an important component to improve performance, in line with research results which show a significant positive effect. In line with technological developments, the bank is very focused and considers human resources the most to increase profitability.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Women on Board*, latar belakang pendidikan direktur, dan *intellectual capital* pada kinerja perbankan yang diukur dengan ROA dan ROE pada periode 2016-2020. Penelitian ini mengadopsi *Value Added Intellectual Coefficient* (VAIC) sebagai indikator IC, namun menambahkan fokus pada implikasi dari komponen individu terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa VAIC berpengaruh signifikan positif secara langsung terhadap ROA dan ROE. Persentase wanita dalam dewan direksi ditemukan memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap ROA dan ROE. Latar belakang pendidikan (Edu) dewan direksi menunjukkan pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap ROA dan ROE. Hasil analisis komponen individu VAIC menunjukkan bahwa HCE berpengaruh signifikan positif terhadap ROE, yang berarti bahwa bank lebih memilih HCE sebagai prediktor keuangan yang mampu meningkatkan kemampuan bank menghasilkan laba bersih bagi investor. Sementara untuk indikator ROA bank lebih memilih CEE menjadi komponen penting untuk meningkatkan kinerja, sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh signifikan positif. Sejalan

ARTICLE INFO:

Article history:

Received 5 Agustus 2022

Revised 15 Agustus 2022

Accepted 1 September 2022

Available online 30
September 2022

Keywords:

*Educational Background,
Intellectual Capital,
Profitability, Women on
Board.*

dengan perkembangan teknologi bank sangat fokus dan paling mempertimbangkan sumber daya manusia untuk meningkatkan profitabilitas.

PENDAHULUAN

Gender legislation yang telah dikeluarkan oleh beberapa negara memberikan tekanan besar pada perusahaan untuk meningkatkan persentase wanita dalam susunan dewan mereka. Norwegia dan Spanyol, bahkan telah memperkenalkan kuota *gender* untuk mencapai tingkat representasi wanita di dewan perusahaan (Nadeem *et al.*, 2019). Selain dari implikasi sosial dan etika serta bukti adanya kesetaraan *gender* dalam perusahaan, kehadiran wanita pada susunan dewan dan *top management* perusahaan berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan. Keberagaman dalam susunan dewan mampu memperluas jangkauan pengalaman dan keahlian, serta sumber daya manusia yang lebih berkualitas (Gomez *et al.*, 2018).

Keberagaman *gender* dalam susunan dewan dapat menyebabkan munculnya lebih banyak konflik dan tujuan berbeda antar anggota dewan. Hal itu menyebabkan waktu pengambilan keputusan menjadi lebih lama dan juga dapat menyebabkan kinerja perusahaan menjadi lebih rendah. Khususnya untuk perusahaan yang beroperasi di sektor yang memerlukan respons cepat dalam pengambilan keputusan, keberagaman akan menurunkan kinerja (Solalakoglu & Demir, 2018). Perusahaan harus mengeluarkan biaya yang lebih tinggi terkait dengan pengambilan keputusan kolektif mengingat adanya keberagaman dewan yang terdiversifikasi (Lee *et al.*, 2017).

Umumnya literatur yang membahas karakteristik dewan terhadap kinerja

perusahaan berfokus pada penambahan nilai aset berwujud dan mengabaikan aset tidak berwujud atau *intellectual capital* (Nadeem *et al.*, 2019). Istilah "modal intelektual" diciptakan oleh Galbraith (1969), yang dipandang sebagai proses ideologis yang terdiri dari proses intelektual, yang menyiratkan perilaku 'yang memerlukan aplikasi otak. Organisasi yang banyak berinvestasi dalam pengembangan sumber daya manusia lebih menguntungkan dan inovatif. Dengan adanya perbaikan dan perubahan, perusahaan meyakini bahwa *intellectual capital* menjadi komponen dan aset penting dalam mengukur dan mengevaluasi kinerja antar sektor usaha (Poh *et al.*, 2018).

Modal intelektual mengacu pada sumber daya tidak berwujud seperti *human capital*, *structural capital*, dan *relational capital*, serta proses yang berkaitan dengan pengetahuan dan manajemen operasional (Salehi *et al.*, 2020). Modal struktural melibatkan pengintegrasian pengetahuan dan keterampilan karyawan ke dalam organisasi dan peningkatan kreatif dan transfer pengetahuan (Tran & Vo, 2018). Dengan demikian, modal struktural mewakili infrastruktur organisasi yang terdiri dari budaya organisasi, teknologi informasi, perangkat keras, database, prosedur, dan proses yang mendukung pemanfaatan sumber daya manusia secara efisien (Githaiga, 2022).

Untuk mengidentifikasi dan menjelaskan *Intellectual Capital* (IC) perlu memperhitungkan *value development*, *competitive advantage*, dan keberhasilan organisasi. *Intellectual capital* akan

mendorong peningkatan kekayaan dan properti bernilai tinggi serta berpengaruh signifikan terhadap masa depan perusahaan (Allameh, 2018; Olarewaju & Msomi, 2021). Selain itu, studi yang ada di bidang IC setuju bahwa efisiensi IC berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan dan nilai pasar (Anifowose et al., 2018; Sardo & Serrasqueiro, 2017).

Sarkar dan Selarka (2021) mengungkapkan bahwa keberagaman *gender* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Sejalan dengan penelitian tersebut (Le & Nguyen, 2020; Martín-Ugedo et al., 2019; Reguera-Alvarado et al., 2017; Salbila et al., 2019; Vishwakarma, 2017). Berbanding terbalik dengan hasil tersebut Innayah et al. (2020) mengungkapkan bahwa sejalan dengan teori psikologi sosial kehadiran wanita berdampak pada penurunan kinerja perusahaan dan meningkatkan risiko, yang juga sejalan dengan penelitian oleh (Darmadi, 2013; Khalil & Chihi, 2020; Wellalage & Locke, 2013). Sementara itu ada juga penelitian lain yang menemukan pengaruh yang tidak signifikan antara *Women on Board* terhadap profitabilitas (Lee et al., 2017; Singh et al., 2019).

Olarewaju dan Msomi (2021) menyimpulkan pengaruh signifikan *human capital* dan modal struktural terhadap kinerja perusahaan, sedangkan *capital employed* berpengaruh tidak signifikan. Sejalan dengan hasil tersebut Meles et al. (2016) dan Salehi et al. (2020) mengungkapkan bahwa efisiensi dalam penggunaan *Intellectual Capital* (IC) berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan bank. Untuk negara berkembang, hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian oleh Alhassan dan Asare (2016) yang juga mengungkapkan bahwa VAIC berpengaruh positif terhadap produktivitas bank di Ghana, efisiensi sumber daya manusia dan efisiensi modal yang digunakan merupakan pendorong

utama pertumbuhan produktivitas di industri perbankan.

Papadimitri et al. (2020) mengungkapkan bahwa perusahaan dengan direksi yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi cenderung mendapatkan peringkat kredit dan kinerja yang lebih tinggi. Falato et al. (2015) dan Altuwaijri dan Kalyanaraman (2020) menyimpulkan bahwa direktur dengan kualifikasi pendidikan tinggi berdampak positif terhadap peningkatan kinerja perusahaan. King et al. (2016) mengungkapkan bahwa pemimpin dengan gelar *Master in Business Administration* (MBA) cenderung mencapai nilai profitabilitas yang lebih tinggi, namun Cheng et al. (2020) menemukan bahwa tingkat pendidikan direktur berdampak pada peningkatan risiko.

Sucuahi dan Cambarihan (2016) mengartikan profitabilitas sebagai gambaran kinerja manajemen dalam mengelola perusahaan. Semakin tinggi tingkat profitabilitas, semakin baik gambaran kinerja perusahaan yang sangat menguntungkan (Yusuf & Surjaatmadja, 2018). Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur profitabilitas adalah ROA dan ROE. ROA menunjukkan kapasitas dan kapabilitas manajemen menggunakan aset perusahaan dan efisiensi manajemen perusahaan (Conyon & He, 2017; Martín-Ugedo et al., 2019; Salehi et al., 2020). ROE digunakan untuk mengevaluasi kinerja perusahaan yang menggambarkan tingkat pengembalian investasi (Endraswati, 2018; Khalil & Chihi, 2020; Moreno-Gómez et al., 2018).

Adapun tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh *Women on Board*, latar belakang Pendidikan dewan direksi dan *intellectual capital* kinerja perbankan yang diukur dengan ROA dan ROE pada periode 2016-2020. Penelitian ini mengadopsi *Value Added Intellectual Coefficient* (VAIC) sebagai

indikator IC, namun menambahkan fokus pada implikasi dari komponen individu terhadap kinerja perusahaan. Penelitian ini melengkapi penelitian sebelumnya yang sebagian besar hanya berfokus pada industri non-keuangan dan tidak menggabungkan ketiga variabel tersebut dalam satu penelitian.

Perumusan hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut: (H1) diduga *Intellectual Capital* (VAIC) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja keuangan bank; (H2) diduga *Women on board* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja keuangan bank; (H3) diduga *Educational Background* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja keuangan bank; (H4) diduga *Human Capital Efficiency* (HCE) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja keuangan bank; (H5) diduga *Structural Capital Efficiency* (SCE) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja keuangan bank; dan (H6) diduga *Capital Employed Efficiency* (CEE) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja keuangan bank.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berdasar pada pendekatan deduktif-induktif dan dianggap sebagai penelitian murni yang dapat dijelaskan dengan angka-angka pasti (Adnyana, 2021). Ditinjau dari karakteristik permasalahan yang terjadi maka penelitian ini dikelompokkan sebagai bagian dari kausal komparatif dan historis. Merupakan kausal komparatif karena permasalahan yang diungkapkan dalam penelitian ini adalah pengaruh antar variabel termasuk pengaruh sebab akibat. Sementara dikatakan sebagai historis karena data yang merupakan objek penelitian adalah data

perusahaan pada periode sebelumnya atau yang telah terjadi (Rukminingsih *et al.*, 2020).

Objek dalam penelitian ini adalah data tahunan perusahaan sektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode tahun 2016 hingga 2020. Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, yakni teknik mengumpulkan sampel yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan sehingga dapat mencapai tujuan penelitian yang diharapkan. Kualifikasi dalam pengambilan sampel yang dimaksud adalah perusahaan yang memiliki laporan keuangan lengkap yang telah diaudit dan dipublikasikan oleh BEI selama lima tahun berturut-turut selama periode 2016-2020. Definisi dan pengukuran setiap variabel akan dijelaskan dalam Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Akronim	Definisi
Variabel Dependen		
<i>Return on Asset</i>	ROA	ROA didefinisikan sebagai rasio laba bersih terhadap total aset (Salehi <i>et al.</i> , 2020).
<i>Return on Equity</i>	ROE	ROE didefinisikan sebagai rasio laba bersih terhadap total ekuitas (Endraswati, 2018; Handa, 2018).
Variabel Independen		
<i>Women on Board</i>	<i>Women</i>	Persentase jumlah direktur wanita terhadap total keseluruhan direksi (Isola <i>et al.</i> , 2020; Moreno-Gómez <i>et al.</i> , 2018).
<i>Educational Background</i>	EDU	Persentase dewan direksi dengan gelar pascasarjana (misalnya MBA/PhD) terhadap total keseluruhan direksi (Farak & Mallin, 2018; Kaur & Singh, 2018).
<i>Human Capital Efficiency</i>	HCE	HCE didefinisikan sebagai proporsi <i>value added</i> perusahaan yang diatribusikan pada

Variabel	Akronim	Definisi
Structural Capital Efficiency	SCE	investasi pada sumber daya manusia (Isola et al., 2020; Tran & Vo, 2018).
		SCE didefinisikan sebagai variasi antara <i>value added</i> perusahaan dan investasinya pada HCE (Isola et al., 2020; Tran & Vo, 2018).
Capital Employed Efficiency	CEE	CEE adalah penjumlahan dari <i>Operating Profit</i> (OP), <i>Employee Costs</i> (EC), Amortisasi (A) dan Depresiasi (D) (Isola et al., 2020; Tran & Vo, 2018)..
Intellectual Capital	VAIC	VAIC adalah penjumlahan HCE, SCE dan CEE (Isola et al., 2020; Tran & Vo, 2018).
Variabel Kontrol		
Ukuran Bank	Size	Ukuran bank dinyatakan dengan rumus Log (Total Aset) (Hendrawan & Lestari, 2017; Isola et al., 2020).
Leverage	Lev	Lev didefinisikan sebagai persentase total hutang terhadap total aset (AlQudah et al., 2019; Samuel & Samuel, 2018).
Board Size	BOD	BOD didefinisikan sebagai total keseluruhan anggota direksi (Salehi et al., 2020).
Independensi Dewan Direksi	IND	IND didefinisikan sebagai persentase jumlah direktur independen terhadap total keseluruhan direksi (Isola et al., 2020; Sarkar & Sarkar, 2018; Uribe-Bohorquez et al., 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 2 menunjukkan hasil deskriptif statistik untuk ROA dan ROE sebagai variabel dependen; *Women on Board*, *Educational Background*, dan *Intellectual Capital* sebagai variabel independen; dan Ukuran Bank, *Leverage*, *Board Size*, dan *Independensi dewan* sebagai variabel kontrol. Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa rata-rata nilai ROA adalah 0.0044 yang menunjukkan nilai rata-rata kemampuan perusahaan untuk mengelola aset-aset yang mereka miliki agar menghasilkan. Nilai rata-rata ROE yang menunjukkan kemampuan bank menghasilkan laba dengan bermodalkan ekuitas adalah sebesar 0.0261 dengan std. deviasi 0.1250. Nilai rata-rata jumlah direktur wanita di perusahaan sektor perbankan adalah 0.1885 atau 19% dibandingkan dengan jumlah anggota dewan keseluruhan, yang artinya masih banyak perusahaan yang tidak memiliki anggota direksi Wanita yang dibuktikan dengan nilai min 0.

Nilai rata-rata persentase dewan direksi dengan gelar pascasarjana (misalnya MBA/PhD) terhadap total keseluruhan direksi adalah 0.4790 atau 48% dari total keseluruhan dewan direksi. Dalam Peraturan OJK No. 55/POJK.03/2016 disebutkan bahwa setiap anggota direksi harus memenuhi persyaratan penilaian kemampuan dan kepatutan sesuai Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) mengenai Penilaian Kemampuan dan Kepatutan bagi Pihak Utama Lembaga Jasa Keuangan, namun tidak disebutkan mengenai kriteria lain terkait latar belakang pendidikan dewan direksi. Sehingga diketahui bahwa dewan direksi dari setiap bank memiliki latar belakang pendidikan yang beragam. Nilai rata-rata variabel adalah 2.1537 untuk HCE, 0.6217 untuk SCE, dan 0.0320 untuk CCE. Nilai rata-rata *Intellectual Capital* (VAIC) adalah 2.8404 dan standar deviasi 0.2523 yang menunjukkan terjadinya penyebaran data atau simpangan yang tinggi terhadap rata-ratanya.

Nilai rata-rata ukuran bank adalah 1.3555 yang berarti bahwa rata-rata aset yang dimiliki oleh bank-bank terdaftar di Indonesia sudah cukup tinggi. Nilai rata-rata *leverage* 5.8257 yang berarti bahwa jika dibandingkan dengan nilai maksimum maka rata-rata *leverage* perbankan di Indonesia

masih cukup rendah. Rasio *leverage* terlalu tinggi menunjukkan bahwa sebagian besar ekuitas yang dimiliki merupakan utang, sehingga perbankan harus berfokus pada pelunasan utang-utang tersebut dan akan berdampak pada pembagian dividen untuk para pemegang saham. Rata-rata jumlah dewan direksi adalah 6,43 dan nilai minimum adalah 2 orang, selaras dengan POJK No. 55/POJK.03/2016 yang menyebutkan bahwa bank wajib memiliki anggota direksi dengan jumlah paling sedikit 2 orang. Direksi independen memiliki nilai maksimum 1, nilai minimum 0 serta nilai rata-rata 0.0685 yang berarti bahwa cukup banyak perusahaan yang tidak memiliki direksi independen dalam dewan direksi perusahaannya.

Tabel 2. Statistik Deskriptif

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
ROA	200	0.0044	0.0193	-0.0847	0.0312
ROE	200	0.0261	0.1250	-0.4998	0.1808
<i>Women</i>	200	0.1885	0.1867	0.0000	0.7500
EDU	200	0.4790	0.2523	0.0000	1.0000
HCE	200	2.1537	1.2183	-2.6431	5.0562
SCE	200	0.6217	1.3759	-5.3728	1.0437
CCE	200	0.0320	0.0203	-0.0482	0.0740
VAIC	200	2.8404	2.5565	-1.0269	1.7744
<i>Size</i>	200	1.3555	0.7941	1.1906	1.5153
<i>Leverage</i>	200	5.8257	2.5927	1.1172	1.4311
BOD	200	6.4300	2.7373	2,0000	17,0000
IND	200	0.0685	0.1667	0.0000	1.0000

Sumber: Data penelitian diolah, 2022.

Pearson Correlation Matrix

Matriks korelasi pada Tabel 3 menunjukkan korelasi matriks *Pearson* antara profitabilitas yang diukur dengan ROA dan Tabel 4 menunjukkan korelasi korelasi matriks *Pearson* antara profitabilitas yang diukur dengan ROE terhadap *Intellectual Capital*, karakteristik perusahaan, dan karakteristik anggota dewan. Hasil matriks korelasi antara ROA dan ROE terhadap variabel dependen menunjukkan korelasi positif dengan nilai untuk variabel *Women* adalah 0.0678 untuk ROA dan 0.1121 untuk ROE, variabel latar belakang pendidikan 0.1347 untuk ROA dan 0.1440 untuk ROE, serta IC 0.4971 untuk ROA dan 0.4874 untuk ROE. Variabel ukuran perusahaan dan ukuran direksi perusahaan juga menunjukkan korelasi positif dengan nilai untuk ROA 0.4731 dan 0.3751, serta nilai korelasi positif untuk ROE adalah 0.4700 dan 0.3560. sementara variabel *leverage*

dan independensi dewan menunjukkan korelasi negatif dengan nilai -0.0836 dan -0.1680 untuk ROA serta -0.1073 dan -0.1269.

Tabel 3. *Pearson Correlation Matrix (ROA)*

	<i>Women</i>	EDU	VAIC	<i>Size</i>	<i>Leverage</i>	IND	BOD	ROA
<i>Women</i>	1.0000							
EDU	0.0605	1.0000						
VAIC	0.0278	0.0839	1.0000					
<i>Size</i>	0.1252	0.2684	0.2776	1.0000				
<i>Leverage</i>	-0.0307	0.0601	-0.0277	0.2233	1.0000			
IND	0.2220	-0.1649	-0.1147	-0.2737	-0.1308	1.0000		
BOD	0.0749	0.1956	0.2432	0.8890	0.0852	-0.2122	1.0000	
ROA	0.0678	0.1347	0.4971	0.4731	-0.0836	-0.1680	0.3751	1.0000

Sumber: Data penelitian diolah. 2022

Tabel 4. *Pearson Correlation Matrix (ROE)*

	<i>Women</i>	EDU	VAIC	<i>Size</i>	<i>Leverage</i>	IND	BOD	ROE
<i>Women</i>	1.0000							
EDU	0.0605	1.0000						
VAIC	0.0278	0.0839	1.0000					
<i>Size</i>	0.1252	0.2684	0.2776	1.0000				
<i>Leverage</i>	-0.0307	0.0601	-0.0277	0.2233	1.0000			
IND	0.2220	-0.1649	-0.1147	-0.2737	-0.1308	1.0000		
BOD	0.0749	0.1956	0.2432	0.8890	0.0852	-0.2122	1.0000	
ROE	0.1121	0.1440	0.4874	0.4700	-0.1073	-0.1269	0.3560	1.0000

Sumber: Data penelitian diolah. 2022

Analisis Regresi

Tabel 5 menampilkan hasil analisis regresi terhadap variabel IC, latar belakang pendidikan, dan dewan direksi wanita terhadap profitabilitas yang diindikasikan dengan ROA dan ROE, serta variabel kontrol yaitu ukuran perusahaan, *leverage*, independensi dewan, dan ukuran direksi. Model 1 dan 5 menampilkan hasil analisis pengaruh VAIC terhadap ROA dan ROE secara langsung yang menunjukkan nilai signifikan positif dengan tingkat signifikansi 5% dan 1%, yang berarti bahwa (H1) diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh (Buallay *et al.*, 2019; Haris, *et al.*, 2019; Poh *et al.*, 2018; Sardo & Serrasqueiro, 2017). Hasil ini mendukung pandangan berbasis sumber daya bahwa bank dengan aset tidak berwujud yang lebih baik dapat lebih efisien dan memperoleh keunggulan kompetitif yang lebih tinggi daripada bank dengan aset tidak berwujud yang lebih sedikit (Onumah & Duho, 2020).

Penelitian oleh Le dan Nguyen (2020) menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan manajemen IC memungkinkan bank untuk mencapai operasi yang berkelanjutan dan dengan demikian meningkatkan profitabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bank-bank di Indonesia mampu menghasilkan nilai dan

mempertahankan keunggulan kompetitif melalui IC dan sumber daya modal keuangan mereka. Dalam lingkungan yang berubah dengan cepat saat ini, sumber daya tidak berwujud, terutama IC, merupakan sumber keunggulan kompetitif yang berharga dan kinerja keuangan yang unggul. Meskipun penelitian sebelumnya telah menunjukkan hubungan antara IC dan kinerja bank, literatur yang ada menunjukkan hasil yang beragam. Bank secara bertahap beralih ke bisnis non-peminjaman karena liberalisasi keuangan, persaingan, dan pendapatan bunga yang memburuk (Githaiga, 2022).

Pengaruh variabel *Women* terhadap ROA dan ROE dapat dilihat pada Model 3 dan 7 Tabel 5 yang menunjukkan pengaruh negatif dengan tingkat signifikansi 1% dan 5%, hasil ini konsisten dengan yang disampaikan dalam H2. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh (Khalil & Chihi, 2020; Kunt et al., 2020; Martinez-Jimenez et al., 2020). Dengan mempertimbangkan rendahnya jumlah wanita yang berpartisipasi dalam anggota dewan, dapat disimpulkan bahwa sangat sulit untuk mengukur pengaruh nyata dari partisipasi wanita terhadap efektivitas dewan direksi dan menjadi alasan untuk hasil negatif dalam penelitian ini. Direktur minoritas akan membuat mereka menjadi kurang berkomitmen sehingga membuat *turnover intention* dan ketidakhadiran menjadi lebih tinggi serta berdampak pada penurunan kinerja perusahaan dan meningkatkan risiko (Innayah et al., 2020).

Salah satu penyebab keberadaan direktur wanita dapat menurunkan kinerja atau tidak berdampak pada kinerja karena pengangkatan direktur wanita terbatas untuk memenuhi aturan dan kepatutan sehingga mereka mungkin tidak memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup sehingga tidak memiliki nilai tambah bagi perusahaan (Fauzi & Locke, 2012; Innayah et al., 2020). Beberapa negara berkembang seperti Indonesia seharusnya tidak melakukan diskriminasi terhadap perempuan di tempat kerja (Hala, 2019). Menurut Yang et al. (2019) ketidaksesuaian peran dan teori *gender-stereotyping* membuktikan pengaruh negatif direktur wanita terhadap kinerja perusahaan.

Pengaruh variabel dependen EDU yang dihitung dengan persentase dewan direksi dengan gelar pascasarjana (misalnya MBA/PhD) terhadap total keseluruhan direksi menunjukkan pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap ROA dan ROE dengan nilai ($t\text{-stat}=0.92$ & $t\text{-stat}=0.51$). Hasil ini sejalan dengan H3 namun menunjukkan hasil yang tidak signifikan karena dikarenakan latar belakang pendidikan direksi sangat bervariasi dan kualifikasi yang berbeda bagi setiap bank untuk memilih anggota dewan direksinya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian oleh (Kaur & Singh, 2018). Penelitian oleh Altuwaijri dan Kalyanaraman (2020) menjelaskan bahwa direktur dengan kualifikasi pendidikan tinggi dan melanjutkan pendidikan pascasarjana berkinerja lebih baik daripada rekan-rekan. Pengaruh positif ini mungkin terjadi jika eksekutif dengan Pendidikan MBA/PhD memanfaatkan pengetahuan manajerial umum yang diperoleh dari pendidikan bisnis yang berkualitas untuk meningkatkan kinerja melalui pilihan kebijakan perusahaan yang unggul (King et al., 2016).

Teori Eselon menyatakan bahwa pendidikan direktur berhubungan dengan kinerja perusahaan karena dapat mempengaruhi pilihan strategis. Teori ketergantungan sumber daya mempertimbangkan hubungan positif antara pendidikan direktur dan kinerja perusahaan karena direktur dengan kualifikasi yang lebih tinggi mungkin terbukti menjadi sumber keunggulan kompetitif (Altuwaijri & Kalyanaraman, 2020). Hasil penelitian ini konsisten dengan pernyataan teori tersebut. Dapat disimpulkan bahwa direktur dengan kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi memiliki kemampuan yang lebih baik untuk menangani organisasi bisnis yang kompleks, mengadopsi strategi menguntungkan yang efektif dan terbukti menjadi sumber daya manusia yang berharga bagi perusahaan.

Variabel kontrol *size* memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap ROA dan ROE dengan tingkat signifikansi 10% dan 5%. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh (Bukair & Abdul Rahman, 2015; Salim et al., 2016). Variabel BOD juga menunjukkan pengaruh signifikan negatif terhadap ROE dengan tingkat signifikansi 10% dan

pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap ROA. Hal ini bisa terjadi ketika peningkatan jumlah dewan direksi berakibat pada masalah komunikasi dan koordinasi yang menjadi semakin tidak efektif sehingga pengaruh yang diberikan terhadap profitabilitas menjadi tidak signifikan. Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian (Akbar *et al.*, 2017; Bhatia & Gulati, 2020; Mayur & Saravanan, 2017; Pham & Nguyen, 2020).

Variabel independensi dewan menunjukkan pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap ROA dan ROE. Hasil ini konsisten dengan penelitian oleh (Farag & Mallin, 2018; Mayur & Saravanan, 2017). Hal ini dikarenakan keberadaan direktur independen yang tidak benar-benar independen sehingga tidak dapat meningkatkan peran pengawasan dan pengendalian direksi serta tidak mengembangkan tata kelola bank (Bhatia & Gulati, 2020; Daadaa, 2020). Berdasarkan POJK No. 55/POJK.03/2016, tidak ada kewajiban bahwa bank harus memiliki dewan direksi independen, sehingga terjadi perbedaan jumlah direksi independen pada susunan dewan direksi perusahaan dan menghasilkan pengaruh yang tidak signifikan. Dalam Tabel 5 Model 4 dan 8, variabel kontrol *leverage* menunjukkan pengaruh positif terhadap ROA dan pengaruh negatif terhadap ROE, namun pengaruh tidak signifikan. Penelitian oleh Hakimi *et al.* (2018) mengungkapkan bahwa *leverage* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap profitabilitas ekuitas tetapi lebih memiliki efek positif dan signifikan terhadap profitabilitas aset.

Tabel 5. Analisis Regresi

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	ROA	ROA	ROA	ROA	ROE	ROE	ROE	ROE
Constant	-0.0009 (-0.25)	-0.2327 (0.32)	-0.5368* (-1.96)	-0.5368* (-1.96)	-0.0127 (-0.58)	-1.8962 (-1.25)	4.2283** (2.14)	4.2283** (2.14)
VAIC	0.0024* (2.43)	0.0024* (2.55)	0.0024** (2.57)	0.0024** (2.57)	0.0148** (2.85)	0.0149** (2.94)	0.0153** (3.09)	0.0153** (3.09)
Women			0.0406*** (-2.78)	0.0406*** (-2.78)			0.2234** (-2.25)	0.2234** (-2.25)
EDU			0.0100 (0.92)	0.0100 (0.92)			0.0395 (0.51)	0.0395 (0.51)
Size	0.0171 (0.77)		0.0408* (1.91)	0.0408* (1.91)	0.1435 (1.24)		0.3329** (2.16)	0.3329** (2.16)
Leverage	0.0010 (0.85)		0.0007 (0.63)	0.0007 (0.63)	-0.0031 (-0.49)		-0.0075 (-1.20)	-0.0075 (-1.20)
IND			0.0217 (0.64)	0.0217 (0.64)			0.1584 (0.96)	0.1584 (0.96)
BOD			-0.0076 (-0.87)	-0.0076 (-0.87)			-0.1004* (-1.79)	-0.1004* (-1.79)
Control For:								
Year FE	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Firm FE	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Obs.	200	200	200	200	200	200	200	200
Adj. R-squared	0.5163	0.5207	0.5364	0.5364	0.5145	0.5147	0.5303	0.5303

p<0.05 * p<0.01*

Sumber: Data penelitian diolah. 2022

Robustness Tests

Tabel 6 menunjukkan menunjukkan implikasi tambahan dari komponen individu VAIC terhadap profitabilitas bank. Model 1 menjelaskan pengaruh positif HCE terhadap ROA namun pengaruh tersebut tidak signifikan. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh (Poh *et al.*, 2018). Konsisten yang disampaikan dalam H4, HCE memiliki pengaruh positif terhadap ROE dengan tingkat signifikansi 1% seperti yang ditampilkan dalam Model 5. Berbeda dengan hasil analisis terhadap ROA, bank lebih berfokus pada HCE untuk meningkatkan profitabilitas dengan indikator ROE.

Hasil penelitian oleh Poh *et al.* (2018) menyatakan bahwa pentingnya HCE untuk operasi bisnis, sehingga bank lebih memilih HCE sebagai prediktor keuangan yang mampu meningkatkan kemampuan bank menghasilkan laba bersih bagi investor. Dalam ekonomi berbasis pengetahuan, modal manusia diharapkan dapat menciptakan proses yang efisien dan produk atau layanan baru. Kehadiran efisiensi ini mengurangi biaya operasi, yang pada gilirannya meningkatkan keuntungan (Soewarno & Tjahjadi, 2020).

Berbeda dengan yang disampaikan dalam H5, SCE diketahui berpengaruh positif terhadap ROA dan negatif terhadap ROE, namun pengaruh tersebut tidak signifikan. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh (Ozkan *et al.*, 2017; Tran & Vo, 2018). Haris *et al.* (2019) juga mengkonfirmasi bahwa HCE dan CCE ditemukan memiliki dampak positif terhadap profitabilitas sementara ada hubungan negatif antara SCE dan profitabilitas bank.

Variabel CCE menunjukkan hasil yang konsisten dengan yang disampaikan dalam H6, CCE menunjukkan pengaruh signifikan positif dengan tingkat signifikansi 1%. CCE merupakan indikator yang signifikan menentukan kinerja keuangan dalam hal ROA. Sehingga bank lebih memilih CEE menjadi komponen penting untuk meningkatkan kinerja dalam hal ROA, hasil yang sama juga didapatkan oleh Poh *et al.* (2018) yang

menjelaskan bahwa sejalan dengan berkembangnya teknologi bank sangat fokus dan paling mempertimbangkan sumber daya manusia untuk meningkatkan profitabilitas. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian Herli *et al.* (2021) dan Sardo dan Serrasqueiro (2017) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia sebagai pendorong utama profitabilitas bank, karena perusahaan dapat melakukan investasi dalam pengetahuan dan kompetensi karyawan yang akan meningkatkan kapasitas perusahaan untuk berinovasi, pada proses, produk, layanan, dan sebagainya.

Dalam Tabel 6 variabel *women* menunjukkan pengaruh signifikan negatif terhadap ROA konsisten dengan hasil dari analisis regresi, sementara pengaruhnya terhadap ROE ditemukan negatif dan tidak signifikan. Edu menunjukkan pengaruh positif terhadap ROA dan negatif terhadap ROE, namun pengaruh tersebut tidak signifikan. Pada model 4 dan 8 Tabel 6 menunjukkan hasil konsisten dengan analisis regresi yang menunjukkan pengaruh signifikan positif ukuran perusahaan terhadap ROA dan ROE.

Leverage menunjukkan pengaruh positif terhadap ROA dan negatif terhadap ROE, namun pengaruh tersebut tidak signifikan. BOD menunjukkan pengaruh negatif terhadap ROA dan ROE, namun pengaruh terhadap ROE signifikan pada tingkat signifikansi 10%. Variabel LQ45 merupakan variabel dummy untuk bank yang bergabung dalam kelompok LQ45 dinilai 1, 0 sebaliknya. Hasilnya menunjukkan pengaruh signifikan negatif terhadap ROA dan ROE dengan tingkat signifikan 1% dan 5%.

Tabel 6. Robustness tests

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	ROA	ROA	ROA	ROA	ROE	ROE	ROE	ROE
Constant	-0.0173*** (-2.63)	-0.6931** (-2.06)	-0.0110 (-0.97)	-0.6760*** (-2.66)	-0.1375*** (-3.52)	-4.4345** (-2.27)	-0.0271 (-0.42)	-4.3673** (-2.52)
HCE	0.0071 (1.62)	0.0026 (0.66)	0.0058 (1.47)	0.0021 (0.53)	0.0657*** (2.76)	0.0398* (1.77)	0.0575*** (2.62)	0.0389* (1.78)
SCE	0.0023 (0.60)	0.0006 (0.17)	0.0014 (0.45)	0.0001 (0.04)	0.0076 (0.40)	-0.0015 (-0.09)	-0.0009 (-0.00)	-0.0040 (-0.26)
CCE	0.2994 (1.48)	0.5261*** (2.64)	0.3538 (1.46)	0.5318** (2.27)	0.6229 (0.49)	19.941 (1.46)	1.6012 (0.73)	2.0141 (1.39)
VAIC	-0.0002 (-0.11)	0.0009 (0.58)	0.0001 (0.09)	0.0011 (0.74)	0.0002 (0.02)	0.0058 (0.77)	0.0031 (0.40)	0.0067 (0.93)
<i>Women</i>			-0.0055 (-0.64)	-0.0172* (-1.81)			-0.0196 (-0.35)	-0.0696 (-1.06)
EDU			0.0002 (0.02)	0.0009 (0.13)			-0.0025 (-0.97)	-0.0410 (-0.84)
Size		0.0510** (1.99)		0.0504** (2.56)		0.3274** (2.21)		0.3340** (2.49)
Leverage		0.0010 (0.88)		0.0012 (1.53)		-0.0030 (-0.46)		-0.0024 (-0.46)
IND			-0.0243 (-0.58)	-0.0129 (-0.32)			-0.2125 (-0.96)	-0.0942 (-0.43)
BOD			-0.0030 (-0.52)	-0.0056 (-1.02)			-0.0424 (-1.10)	-0.0757* (-1.94)
LQ45				-0.0892*** (-2.71)				-0.5309** (-2.38)
Control For:								
Year FE	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Firm FE	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Obs.	200	200	200	200	200	200	200	200
Adj. R-squared	0.6641	0.6973	0.6617	0.6949	0.6847	0.7073	0.6922	0.7102

Sumber: Data penelitian diolah. 2022

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam ekonomi berbasis pengetahuan, diakui pentingnya investasi IC dalam penciptaan nilai perusahaan karena karakteristik khas yang disediakan IC. Selain itu, IC merupakan sumber daya penting untuk pertumbuhan dan inovasi perusahaan. Secara keseluruhan kontributor terbesar IC terhadap kinerja keuangan perusahaan adalah indikator *Human* (HCE) dan *Capital Employed Efficiency* (CEE). Penelitian ini menunjukkan bahwa modal manusia dan modal struktural memiliki tingkat kontribusi yang tinggi terhadap nilai kinerja perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia dapat dianggap sebagai pendorong utama pertumbuhan dan inovasi bisnis di masa depan.

Namun, ditemukan juga hasil yang menunjukkan pengaruh tidak langsung IC terhadap profitabilitas yang dapat disebabkan oleh berbagai aspek, seperti gaya manajemen dan proses internal perusahaan. Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pengambil kebijakan untuk dapat menciptakan insentif untuk investasi pada IC karena perusahaan mungkin akan kesulitan untuk membiayai jenis investasi ini, yang berkontribusi pada penciptaan nilai perusahaan, kekayaan negara, dan

pengembangan sumber daya manusia. Penelitian ini juga dapat menjadi bahan pertimbangan untuk mengkaji perlunya persyaratan minimal dalam penetapan kuota keberadaan direktur wanita dengan lebih memperhatikan pengalaman dan kapabilitas direksi.

Size memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap ROA dan ROE. Pengaruh signifikan negatif BOD terhadap ROE bisa terjadi ketika peningkatan jumlah dewan direksi berakibat pada masalah komunikasi dan koordinasi yang menjadi semakin tidak efektif sehingga pengaruh yang diberikan terhadap profitabilitas menjadi tidak signifikan. Variabel independensi dewan menunjukkan pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap ROA dan ROE. *Leverage* menunjukkan pengaruh positif terhadap ROA dan pengaruh negatif terhadap ROE, namun pengaruh tidak signifikan.

Mengingat bahwa penelitian ini hanya menggunakan sampel perusahaan perbankan Indonesia, perbedaan antara negara dan sektor lain tidak dianalisis, yang membatasi hasil ekstrapolasi kami untuk masing-masing negara dan jenis industri. Oleh karena itu, arah pengaruh tertentu di masing-masing negara dapat berubah karena karakteristik negara, seperti aspek hukum, praktik akuntansi, atau sektor industri. Untuk penelitian lebih lanjut, studi longitudinal yang membandingkan negara dan industri sangat direkomendasikan. Akhirnya, diusulkan untuk memperluas analisis hubungan antara variabel tata kelola perusahaan yang berbeda dan IC.

DAFTAR PUSTAKA

Adnyana, I. M. D. M. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Kualitatif* (Issue June).

Akbar, S., Kharabsheh, B., Poletti-Hughes, J., &

- Shah, S. Z. A. (2017). Board structure and corporate risk taking in the UK financial sector. *International Review of Financial Analysis*, 50, 101–110. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2017.02.001>
- Alhassan, A. L., & Asare, N. (2016). Intellectual capital and bank productivity in emerging markets: evidence from Ghana. *Management Decision*, 54(3), 589–609. <https://doi.org/10.1108/MD-01-2015-0025>
- Allameh, S. M. (2018). Antecedents and consequences of intellectual capital: The role of social capital, knowledge sharing and innovation. *Journal of Intellectual Capital*, 19(5), 858–874. <https://doi.org/10.1108/JIC-05-2017-0068>
- AlQudah, A. M., Azzam, M. J., Aleqab, M. M., & Shakhatreh, M. Z. (2019). The impact of board of directors characteristics on banks performance: Evidence from Jordan. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 23(2), 1–16.
- Altuwaijri, B. M., & Kalyanaraman, L. (2020). CEO education-performance relationship: Evidence from Saudi Arabia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 259–268. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.259>
- Anifowose, M., Abdul Rashid, H. M., Annuar, H. A., & Ibrahim, H. (2018). Intellectual capital efficiency and corporate book value: evidence from Nigerian economy. *Journal of Intellectual Capital*, 19(3), 644–668. <https://doi.org/10.1108/JIC-09-2016-0091>
- Bhatia, M., & Gulati, R. (2020). Does board effectiveness matter for bank performance Evidence from India. *International Journal of Comparative Management*, 3(1/2), 9. <https://doi.org/10.1504/ijcm.2020.107335>
- Buallay, A., Cummings, R., & Hamdan, A. (2019). Intellectual capital efficiency and bank's performance: A comparative study after the global financial crisis. *Pacific Accounting Review*, 31(4), 672–694. <https://doi.org/10.1108/PAR-04-2019-0039>
- Bukair, A. A., & Abdul Rahman, A. (2015). Bank performance and board of directors attributes by Islamic banks. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and*

- Management*, 8(3), 291–309. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-10-2013-0111>
- Cheng, T. Y., Li, Y. Q., Lin, Y. E., & Chih, H. H. (2020). Does the fit of managerial ability with firm strategy matters on firm performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(4), 9–19. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO4.9>
- Conyon, M. J., & He, L. (2017). Firm performance and boardroom gender diversity: A quantile regression approach. *Journal of Business Research*, 79, 198–211. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.02.006>
- Daadaa, W. (2020). Board characteristics and bank performance in emerging stock markets. *International Journal of Business and Emerging Markets*, 12(2), 119–132. <https://doi.org/10.1504/IJBEM.2020.107728>
- Darmadi, S. (2013). Do women in top management affect firm performance? Evidence from Indonesia. *Corporate Governance (Bingley)*, 13(3), 288–304. <https://doi.org/10.1108/CG-12-2010-0096>
- Endraswati, H. (2018). Gender Diversity in Board of Directors and Firm Performance: A Study in Indonesia Sharia Banks. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 7(1), 299. www.sindonews.com,
- Falato, A., Li, D., & Milbourn, T. (2015). Which skills matter in the market for CEOs? Evidence from pay for CEO credentials. *Management Science*, 61(12), 2845–2869. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2014.2024>
- Farag, H., & Mallin, C. (2018). The influence of CEO demographic characteristics on corporate risk-taking: evidence from Chinese IPOs. *European Journal of Finance*, 24(16), 1528–1551. <https://doi.org/10.1080/1351847X.2016.1151454>
- Fauzi, F., & Locke, S. (2012). Board structure, ownership structure and firm performance: A study of New Zealand listed-firms. *Asian Academy of Management Journal of Accounting and Finance*, 8(2), 43–67. <https://doi.org/10.1055/s-2005-915471>
- Galbraith, J. K. (1969). *The New Industrial State*, Penguin, Harmondsworth.
- Githaiga, P. N. (2022). *Intellectual capital and bank performance: the moderating role of income diversification*. May. <https://doi.org/10.1108/APJBA-06-2021-0259>
- Hakimi, A., Rachdi, H., Ben Selma Mokni, R., & Hssini, H. (2018). Do board characteristics affect bank performance? Evidence from the Bahrain Islamic banks. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 9(2), 251–272. <https://doi.org/10.1108/JIABR-06-2015-0029>
- Hala, G. S. (2019). Women on boards and earnings management: What really matters? *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 23(4), 566–578. <https://doi.org/10.26905/jkdp.v23i4.3439>
- Handa, R. (2018). Does corporate governance affect financial performance: A study of select Indian banks. *Asian Economic and Financial Review*, 8(4), 478–486. <https://doi.org/10.18488/journal.aefr.2018.84.478.486>
- Haris, M., Yao, H., Tariq, G., Javaid, H. M., & Ul Ain, Q. (2019). Corporate governance, political connections, and bank performance. *International Journal of Financial Studies*, 7(4). <https://doi.org/10.3390/ijfs7040062>
- Haris, M., Yao, H., Tariq, G., Malik, A., & Javaid, H. (2019). Intellectual Capital Performance and Profitability of Banks: Evidence from Pakistan. *Journal of Risk and Financial Management*, 12(2), 56. <https://doi.org/10.3390/jrfm12020056>
- Hendrawan, Y. P., & Lestari, H. S. (2017). Faktor - Faktor Penentu Profitabilitas Bank Umum Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (Bei). *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 99. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.1413>
- Herli, M., Tjahjadi, B., & Hafidhah, H. (2021). Gender Diversity on Board of Directors and Intellectual Capital Disclosure in Indonesia*. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 135–144. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.135>
- Innayah, M. N., Pratama, B. C., & Hanafi, M. M. (2020). The Effect of Intellectual Capital towards Firm Performance and Risk with Board Diversity as a Moderating Variable:

- Study in ASEAN Banking Firms. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 11(1), 27–38. <https://doi.org/10.15294/jdm.v11i1.21487>
- Isola, W. A., Adeleye, B. N., & Olohunlana, A. O. (2020). Boardroom female participation, intellectual capital efficiency and firm performance in developing countries: Evidence from Nigeria. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 25(50), 413–424. <https://doi.org/10.1108/JEFAS-03-2019-0034>
- Javed, M., Saeed, R., Lodhi, R. N., & Malik, Q. U. Z. (2013). The effect of board size and structure on firm financial performance: A case of banking sector in Pakistan. *Middle East Journal of Scientific Research*, 15(2), 243–251. <https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2013.15.2.11048>
- Kaur, R., & Singh, B. (2018). CEOs' Characteristics and Firm Performance: A Study of Indian Firms. *Indian Journal of Corporate Governance*, 11(2), 185–200. <https://doi.org/10.1177/0974686218806714>
- Khalil, A., & Chihi, S. (2020). Does the Shariah Board Structure Influence the Financial Performance of Islamic Banks? *Journal of the International Academy for Case ...*, October. https://www.researchgate.net/profile/Afef_Khalil/publication/346564920_DOES_THE_SHARIAH_BOARD_STRUCTURE_INFLUENCE_THE_FINANCIAL_PERFORMANCE_OF_ISLAMIC_BANKS/links/5fc77af2a6fdcc697bd3602f/DOES-THE-SHARIAH-BOARD-STRUCTURE-INFLUENCE-THE-FINANCIAL-PERFORMANC
- King, T., Srivastav, A., & Williams, J. (2016). What's in an education? Implications of CEO education for bank performance. *Journal of Corporate Finance*, 37, 287–308. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2016.01.003>
- Kunt, D.-A., Morales, A., & Ortega, C. R. (2020). Banking Sector Performance During the COVID-19 Crisis. *SSRN Electronic Journal*, August. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3689789>
- Le, T. D. Q., & Nguyen, D. T. (2020). Intellectual capital and bank profitability: New evidence from Vietnam. *Cogent Business and Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1859666>
- Lee-Kuen, I. Y., Sok-Gee, C., & Zainudin, R. (2017). Gender diversity and firms' financial performance in Malaysia. *Asian Academy of Management Journal of Accounting and Finance*, 13(1), 41–62. <https://doi.org/10.21315/aamjaf2017.13.1.2>
- Martín-Ugedo, J. F., Mínguez-Vera, A., & Rossi, F. (2019). Female directors and firm performance in Italian and Spanish listed firms: Does masculinity matter? *Academia Revista Latinoamericana de Administracion*, 32(3), 411–436. <https://doi.org/10.1108/ARLA-06-2018-0124>
- Martinez-Jimenez, R., Hernández-Ortiz, M. J., & Cabrera Fernández, A. I. (2020). Gender diversity influence on board effectiveness and business performance. *Corporate Governance (Bingley)*, 20(2), 307–323. <https://doi.org/10.1108/CG-07-2019-0206>
- Mayur, M., & Saravanan, P. (2017). Performance implications of board size, composition and activity: empirical evidence from the Indian banking sector. *Corporate Governance (Bingley)*, 17(3), 466–489. <https://doi.org/10.1108/CG-03-2016-0058>
- Meles, A., Porzio, C., Sampagnaro, G., & Verdoliva, V. (2016). The impact of intellectual capital efficiency on commercial bank performance: Evidence from the US. *Journal of Multinational Financial Management*, 36, 64–74. <https://doi.org/10.1016/j.mulfin.2016.04.003>
- Moreno-Gómez, J., Lafuente, E., & Vaillant, Y. (2018). Gender diversity in the board, women's leadership and business performance. *Gender in Management*, 33(2), 104–122. <https://doi.org/10.1108/GM-05-2017-0058>
- Nadeem, M., Farooq, M. B., & Ahmed, A. (2019). Does female representation on corporate boards improve intellectual capital efficiency? *Journal of Intellectual Capital*, 20(5), 680–700. <https://doi.org/10.1108/JIC-01-2019-0007>
- Olarewaju, O. M., & Msomi, T. S. (2021). Intellectual capital and financial performance

- of South African development community's general insurance companies. *Heliyon*, 7(4), e06712.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06712>
- Onumah, J. M., & Duho, K. C. T. (2020). Impact of intellectual capital on bank efficiency in emerging markets: Evidence from Ghana. *International Journal of Banking, Accounting and Finance*, 11(4), 435–460.
<https://doi.org/10.1504/IJBAAF.2020.110303>
- Ozkan, N., Cakan, S., & Kayacan, M. (2017). Intellectual capital and financial performance: A study of the Turkish Banking Sector. *Borsa Istanbul Review*, 17(3), 190–198.
<https://doi.org/10.1016/j.bir.2016.03.001>
- Papadimitri, P., Pasiouras, F., Tasiou, M., & Ventouri, A. (2020). The effects of board of directors' education on firms' credit ratings. *Journal of Business Research*, 116(462), 294–313.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.04.059>
- Pham, H. M., & Nguyen, T. H. T. (2020). The Impact of the Board of Director Characteristics and Ownership Structure on Vietnamese Bank Performance. *International Journal of Advanced Engineering and Management Research*, 5(01), 16–30.
- Poh, L. T., Kilicman, A., & Ibrahim, S. N. I. (2018). On intellectual capital and financial performances of banks in Malaysia. *Cogent Economics and Finance*, 6(1).
<https://doi.org/10.1080/23322039.2018.1453574>
- Reguera-Alvarado, N., de Fuentes, P., & Laffarga, J. (2017). Does Board Gender Diversity Influence Financial Performance? Evidence from Spain. *Journal of Business Ethics*, 141(2), 337–350.
<https://doi.org/10.1007/s10551-015-2735-9>
- Rukminingsih, Adnan, G., & Latief, M. A. (2020). Metode Penelitian Pendidikan. Penelitian Kuantitatif, Penelitian Kualitatif, Penelitian Tindakan Kelas. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Salbila, Z. S., Hanisah, M., Akhma, J., & Khalid, A. (2019). Women Towards Firm'S Positive Vibration: Examining the Role of Women on Board Towards Firm'S Performance. *International Journal of Business, Economics and Law*, 20(1), 1.
- Salehi, M., Dashtbayaz, M. L., & Gouji, A. S. (2020). The Effect Of Intellectual Capital On Corporate Performance. *ABAC Journal*, 40(4), 149–173.
- Salim, R., Arjomandi, A., & Seufert, J. H. (2016). Does corporate governance affect Australian banks' performance? *Journal of International Financial Markets, Institutions and Money*, 43, 113–125.
<https://doi.org/10.1016/j.intfin.2016.04.006>
- Samuel, G. G., & Samuel, K. A. (2018). Assessment of the relationship between leverage and performance: An empirical study of unlisted banks in Ghana. *Journal of Economics and International Finance*, 10(10), 123–133.
<https://doi.org/10.5897/jeif2018.0920>
- 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*, 18(4), 771–788.
<https://doi.org/10.1108/JIC-10-2016-0105>
- Sarkar, J., & Sarkar, S. (2018). Bank Ownership, Board Characteristics and Performance: Evidence from Commercial Banks in India. *International Journal of Financial Studies*, 6(1), 17. <https://doi.org/10.3390/ijfs6010017>
- Sarkar, J., & Selarka, E. (2021). Women on board and performance of family firms: Evidence from India. *Emerging Markets Review*, 46(October).
<https://doi.org/10.1016/j.ememar.2020.100770>
- Singh, A. K., Singhania, S., & Sardana, V. (2019). Do Women on Boards affect Firm's Financial Performance? Evidence from Indian IPO Firms. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 13(2), 53–68.
<https://doi.org/10.14453/aabfj.v13i2.4>
- Soewarno, N., & Tjahjadi, B. (2020). Measures that matter: an empirical investigation of intellectual capital and financial performance of banking firms in Indonesia. *Journal of Intellectual Capital*, 21(6), 1085–1106.
<https://doi.org/10.1108/JIC-09-2019-0225>
- Solalakoglu, M. N., & Demir, N. (2018). The role

- of firm characteristics on the relationship between gender diversity and firm performance. *The Eletronic Library*, 34(1), 1–5.
- Sucuahi, W., & Cambarihan, J. M. (2016). Influence of Profitability to the Firm Value of Diversified Companies in the Philippines. *Accounting and Finance Research*, 5(2). <https://doi.org/10.5430/afr.v5n2p149>
- Tran, D. B., & Vo, D. H. (2018). Should bankers be concerned with Intellectual capital? A study of the Thai banking sector. *Journal of Intellectual Capital*, 19(5), 897–914. <https://doi.org/10.1108/JIC-12-2017-0185>
- Uribe-Bohorquez, M. V., Martínez-Ferrero, J., & García-Sánchez, I. M. (2018). Board independence and firm performance: The moderating effect of institutional context. *Journal of Business Research*, 88(September 2017), 28–43. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.03.005>
- Vishwakarma, R. (2017). Women on board and its impact on performance: Evidence from microfinance sector. *Indian Journal of Corporate Governance*, 10(1), 58–73. <https://doi.org/10.1177/0974686217701465>
- Wellalage, N. H., & Locke, S. (2013). Women on board, firm financial performance and agency costs. *Asian Journal of Business Ethics*, 2(2), 113–127. <https://doi.org/10.1007/s13520-012-0020-x>
- Yang, P., Riepe, J., Moser, K., Pull, K., & Terjesen, S. (2019). Women directors, firm performance, and firm risk: A causal perspective. *Leadership Quarterly*, 30(5), 101297. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.05.004>
- Yusuf, M., & Surjaatmadja, S. (2018). Analysis of Financial Performance on Profitability with Non Performance Financing as Variable Moderation (Study at Sharia Commercial Bank in Indonesia Period 2012 – 2016). *Journal of Economics and Financial*, 8(4), 126–132.