

**PENGARUH FEMALE BOARD PARTICIPATION DAN MODAL
INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA PERBANKAN DI INDONESIA**



TESIS

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
MAGISTER EKONOMI ISLAM**

OLEH:
DAFFA AULIA RAMADHAN
NIM: 22208012049

**PROGRAM STUDI MAGISTER EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2024**

**PENGARUH FEMALE BOARD PARTICIPATION DAN MODAL
INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA PERBANKAN DI INDONESIA**



TESIS

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
MAGISTER EKONOMI ISLAM**

OLEH:

DAFFA AULIA RAMADHAN

NIM: 22208012049

DOSEN PENGAMPU:

DR. SITI NUR AZIZAH, S.E.I., M.E.I

**PROGRAM STUDI MAGISTER EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2024

HALAMAN PENGESAHAN TESIS



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1739/Un.02/DEB/PP.00.9/12/2024

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH FEMALE BOARD PARTICIPATION DAN MODAL INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA PERBANKAN DI INDONESIA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : DAFFA AULIA RAMADHAN, S.E
Nomor Induk Mahasiswa : 22208012049
Telah diujikan pada : Rabu, 06 November 2024
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I.
SIGNED

Valid ID: 67569f5710b32



Penguji I

Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M
SIGNED

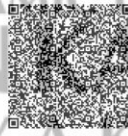
Valid ID: 674d14bda2906



Penguji II

Dr. Prasajo, S.E., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 674e8697190cd



Yogyakarta, 06 November 2024

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA.
SIGNED

Valid ID: 6759158e0e950

HALAMAN PERSETUJUAN TESIS

Hal : Tesis Saudara Daffa Aulia Ramadhan

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di – Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa Tesis saudara :

Nama : Daffa Aulia Ramadhan
NIM : 22208012049
Judul Tesis : Pengaruh *Female Board Participation* dan Modal Intelektual terhadap Kinerja Perbankan di Indonesia

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Prodi Magister Ekonomi Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharap agar Tesis saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 08 Oktober 2024

Pembimbing,



Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I

NIP. .199109192015032008

HALAMAN SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Daffa Aulia Ramadhan

NIM : 22208012049

Jurusan : Magister Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa Tesis yang berjudul “Pengaruh *Female Board Participation* dan Modal Intelektual terhadap Kinerja Perbankan di Indonesia” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 08 Oktober 2024

Penyusun



Daffa Aulia Ramadhan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Kalijaga, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Daffa Aulia Ramadhan
NIM : 22208012049
Program Studi : Magister Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh *Female Board Participation* dan Modal Intelektual terhadap Kinerja Perbankan di Indonesia”

Beserta peringkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengolah, dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Yogyakarta
Pada tanggal: 08 Oktober 2024



(Daffa Aulia Ramadhan)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN MOTTO

“JANGAN SEDIKITPUN TERGERAK DI DALAM HATI INGIN BERHENTI
UNTUK MENUNTUT ILMU, KARENA ILMU INGIN TAHU SEBERAPA
BESAR PERJUANGANMU UNTUK MENDAPATKANNYA”

*“DON'T BE MOVED IN YOUR HEART TO WANT TO STOP STUDYING,
BECAUSE SCIENCE WANTS TO KNOW HOW MUCH YOU STRUGGLE TO
GET IT”*

“LEBIH BAIK LETIH DALAM BELAJAR DARIPADA TERPAKSA
DALAM KEBODOHAN”



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Alhamdulillah dan rasa syukur kepada Allah SWT, dan sholawat salam yang selalu tercurahkan kepada Rasulullah SAW beserta keluarga, sahabat, dan para pengikut beliau hingga akhir zaman. Kemudian atas doa dan dukungan dari orang-orang yang tercinta akhirnya tesis ini bisa diselesaikan dengan baik.

Saya persembahkan tesis ini kepada :

Ayah, Ibu, Adik, Keluargaku dan guru-guruku yang tercinta serta calon istriku dimasa depan, yang selalu mendoakan dan memberi nasehat-nasehat kepadaku agar selalu semangat dan pantang menyerah dalam menyelesaikan tesis ini.

Almameter Tercinta

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan tesis ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	B	Be
ت	Tā'	T	Te
ث	Šā'	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jīm	J	Je
ح	Ḥā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	Kh	ka dan ha
د	Dāl	D	De
ذ	Zāl	Z	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	R	Er
ز	Zāi	Z	zet
س	Sīn	S	Es
ش	Syīn	Sy	es dan ye

ص	Šād	š	es (dengan titik di
---	-----	---	---------------------

ض	Dād	ḍ	bawah) de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Zā'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fā'	F	Ef
ق	Qāf	Q	Qi
ك	Kāf	K	Ka
ل	Lām	L	El
م	Mīm	M	Em
ن	Nūn	N	En
و	Wāwu	W	W
هـ	Hā'	H	Ha
ء	Hamzah	ﺀ	apostrof
ي	Yā'	Y	Ye

B. Komponen Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	ditulis	<i>'iddah</i>

C. Konsonan Tunggal

Semua tā' marbūṭah ditulis dengan h, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh

kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	ditulis	<i>Ḥikmah</i>
علة	ditulis	<i>'illah</i>
تراصة الأولياء	ditulis	<i>karāmah al-auliyyā'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

ـَـ	Fathah	ditulis	<i>A</i>
ـِـ	Kasrah	ditulis	<i>i</i>
ـُـ	Ḍammah	ditulis	<i>u</i>

فعل	Fathah	ditulis	<i>fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	ditulis	<i>ḡukira</i>
يذهب	Ḍammah	ditulis	<i>yaḡhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif جاهلية	ditulis	<i>Ā</i>
2. fathah + yā' mati	ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
تأخرسى	ditulis	<i>ā</i>
3. Kasrah + yā' mati	ditulis	<i>tansā</i>
كريم	ditulis	<i>ī</i>
4. Ḍammah + wāwu mati	ditulis	<i>karīm</i>
فروض	ditulis	<i>ū</i>
	ditulis	<i>furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1. fathah + yā' mati	ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	ditulis	<i>bainakum</i>
2. fathah + wāwu mati	ditulis	<i>au</i>
قول	ditulis	<i>qaul</i>

G. Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif+Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf awal "al".

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut.

السماء	ditulis	<i>as-Samā</i>
الشمس	ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penulisan kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذوى الزورض	ditulis	<i>zawi al-furūd</i>
اهل السنة	ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>



KATA PENGANTAR

Segala puji hanyalah bagi Allah SWT, atas segala limpahan karunia, nikmat, dan petunjuk-Nya sehingga pada akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Shalawat serta salam selalu kita haturkan kepada Rasulullah SAW, keluarga, sahabat, dan para pengikut beliau hingga akhir zaman. Lepas dari khilaf dan segala kekurangan, penulis merasa sangat bersyukur telah menyelesaikan tesis yang berjudul **“Pengaruh *Female Board Participation* dan Modal Intelektual terhadap Kinerja Perbankan di Indonesia”**, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar S2 Magister Ekonomi Syariah, pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

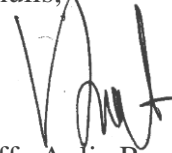
Penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapatkan dukungan bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Noorhaidi, S.Ag., MA, M.Phil., Ph.D. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, SE, M.Si., Ak., CA., ACPA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Dr. Muhammad Ghafur Wibowo, S.E., M.Sc., selaku Ketua Program Studi Magister Ekonomi Syariah.
4. Ibu Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I selaku Sekretaris Program Studi Magister Ekonomi Syariah.
5. Ibu Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I selaku Dosen Pembimbing Tesis yang senantiasa memberikan bimbingan, arahan, nasehat, kritik, saran serta motivasi dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Bapak M. Habib Ridwan, S.E.I, selaku Staf Tata Usaha Magister Ekonomi Syariah.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.

8. Ayah, Ibu, Kakak, Adik dan Keluargaku serta Guru-guruku. Terima kasih atas doa, cinta dan pengorbanan yang tidak pernah ada habisnya, kasih sayangmu tak pernah kulupakan.
9. Seluruh teman-teman seperjuangan baik itu yang di non Magister Ekonomi Syariah ataupun Magister Ekonomi Syariah dan teman-teman di Asrama Mahasiswa Kabupaten Banjarbaru.

Yogyakarta, 08 Oktober 2024

Penulis,



Daffa Aulia Ramadhan



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN TESIS	i
SURAT PERSETUJUAN TESIS	ii
HALAMAN SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
TUGAS AKHIR	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	vii
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
ABSTRAK	xix
ABSTRACT.....	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
D. Sistematika Pembahasan	9
BAB II LANDASAN TEORITIK.....	11
A. Kerangka Teoritik	11
B. Kajian Pustaka.....	25
C. Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
A. Jenis Penelitian	35
B. Populasi Dan Sampel	35
C. Definisi Operasional Variabel.....	36
D. Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	40

E. Teknik Analisis Data	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
A. Gambaran Umum Penelitian	50
B. Pengujian Hipotesis dan Analisis Data Penelitian	51
C. Pembahasan Hasil Penelitian	64
BAB V PENUTUP DAN KESIMPULAN.....	70
A. Kesimpulan	70
B. Implikasi Penelitian.....	71
C. Keterbatasan dan Saran Penelitian	72
DAFTAR PUSTAKA.....	74



DAFTAR TABEL

Tabel 1 Operasionalisasi Variabel	40
Tabel 2 Kriteria pemilihan sampel dan jumlah observasi dalam penelitian ...	50
Tabel 3 Statistik deskriptif	51
Tabel 4 Ringkasan perbankan dengan ukuran dewan direksi dengan proporsi terendah	53
Tabel 5 Ringkasan perbankan dengan Level Education of women as directors dalam dewan direksi dengan proporsi terendah	54
Tabel 6 Ringkasan perbankan dengan Level Education of women as directors dalam dewan direksi dengan proporsi tertinggi	54
Tabel 7 Ringkasan perbankan dengan Background education of women as directors dalam dewan direksi dengan proporsi terendah	55
Tabel 8 Ringkasan perbankan dengan Background education of women as directors dalam dewan direksi dengan proporsi tertinggi	56
Tabel 9 CEM	57
Tabel 10 FEM	57
Tabel 11 REM	58
Tabel 12 Hasil Uji Chow	59
Tabel 13 Hasil Uji Hausman	59
Tabel 14 Uji Normalitas	60
Tabel 15 Uji Multikolinearitas	61
Tabel 16 Hasil Uji Hipotesis	63
Tabel 17 Ringkasan Hasil Hipotesis	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Penelitian	34
Gambar 2 Uji Heteroskedasitas.....	62



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Sampel Penelitian	83
Lampiran 2 Tabulasi Data	84
Lampiran 3 Hasil Uji Statistik Deskriptif	90
Lampiran 4 Hasil Uji CEM	91
Lampiran 5 Hasil Uji FEM	92
Lampiran 6 Hasil Uji REM	93
Lampiran 7 Hasil Uji Chow	94
Lampiran 8 Hasil Uji Hausman	95
Lampiran 9 Hasil Uji Normalitas	96
Lampiran 10 Hasil Uji Multikolinearitas	97
Lampiran 11 Hasil Uji Heterokedasitas	98
Daftar Riwayat Hidup	99

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dampak *Female Board Participation* dan modal intelektual dalam dewan direksi terhadap kinerja perbankan. Studi ini dilakukan sebagai tindak lanjut dari penelitian Shahzad et al. (2019) dan Isola et al. (2020). Berbeda dari penelitian sebelumnya, studi ini menggunakan sampel Indonesia yang mencakup seluruh bank yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Pertimbangan dalam memilih sampel ini didasarkan pada penelitian Aljughaiman et al. (2023), yang menyoroti meningkatnya perhatian terhadap peran pemimpin wanita. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa partisipasi wanita dalam dewan direksi (*female board participation*) merupakan salah satu indikator keberhasilan tata kelola perusahaan di tingkat global. Hasil penelitian ini mendukung temuan Shahzad et al. (2019) dan Isola et al. (2020), dengan menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari keberadaan pemimpin wanita dalam dewan direksi dan modal intelektual terhadap kinerja perbankan. Bukti ini mengindikasikan bahwa perusahaan yang melibatkan *female board participation* dewan direksi berpotensi memperoleh manfaat melalui modal intelektual yang dimilikinya. Pengelolaan modal intelektual yang baik oleh bank mampu meningkatkan nilai perbankan, yang tercermin dalam tingginya kinerja perbankan.

Kata Kunci: *female board participation*, dewan direksi, modal intelektual, kinerja perbankan.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study aims to examine the impact of female board participation and intellectual capital within the board of directors on banking performance. It builds upon the research conducted by Shahzad et al. (2019) and Isola et al. (2020). Unlike previous studies, this research focuses on an Indonesian sample, including all banks listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX). The choice of this sample is supported by Aljughaiman et al. (2023), who emphasize the growing attention to the role of women leaders. Their study highlights that female board participation is a key indicator of successful corporate governance at a global level. The findings of this study align with those of Shahzad et al. (2019) and Isola et al. (2020), demonstrating a significant influence of female leaders on the board of directors and intellectual capital on banking performance. This evidence suggests that companies incorporating female board participation stand to benefit from enhanced intellectual capital management. Effective intellectual capital management by banks contributes to increased corporate value, as reflected in superior banking performance.

Keywords: *Female leaders, board of directors, intellectual capital, bank performance.*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Fenomena meningkatnya peran wanita dalam dewan direksi telah meningkatkan minat para peneliti untuk meneliti dampak keragaman gender dalam dewan direksi dalam berbagai aspek, termasuk pengaruh perwakilan wanita dalam dewan direksi terhadap kinerja keuangan (Liu et al., 2014; Martín-Ugedo & Minguez-Vera, 2014; Oever & Beerens, 2020; Setiyono & Tarazi, 2018).

Tetapi, beberapa penelitian lain mengklaim bahwa direktur perempuan dalam ruang rapat masih terbatas. Meskipun peran mereka sangat penting dalam kinerja perusahaan dan perilaku pengambilan risiko. Masalah kritis ini juga muncul di sektor perbankan dan jasa keuangan, yang mencakup dampak kinerja keuangan dan risiko seperti yang dijelaskan oleh (Arun et al., 2015; Brahma et al., 2021; Bui et al., 2022; Nekhili et al., 2017; Perryman et al., 2016; Poletti-Hughes & Briano-Turrent, 2019; Trinh et al., 2021).

Perempuan sangat kurang terwakili dalam posisi kepemimpinan dan sering kali tetap berada di posisi tingkat pertama atau menengah yang bergaji lebih rendah. Perluasan keragaman gender dalam dewan direksi secara sukarela di perusahaan induk bank di Amerika Serikat kemungkinan besar akan meningkatkan nilai perusahaan, mengingat mereka adalah perusahaan yang memiliki modal besar (Owen & Temesvary, 2018).

Selain itu, Abou-El-Sood (2021) memberikan bukti bahwa bank-bank komersial Amerika Serikat cenderung menunjukkan investasi aset yang lebih berisiko hanya jika direktur perempuan yang duduk di dewan direksi merasakan imbalan positif dari investasi berisiko. Selanjutnya, Farag & Mallin (2017) menemukan bahwa direktur perempuan dapat mengurangi kerentanan terhadap krisis keuangan di bank-bank Eropa. Selain bukti-bukti tersebut, beberapa literatur lain memberikan perhatian yang signifikan terhadap sektor perbankan, seperti (Adams & Ferreira, 2009; Cardillo et al., 2021; García-Meca et al., 2015).

Tetapi, mereka hanya menguji hubungan antara keragaman gender dan kinerja, dan hasil penelitian menunjukkan temuan yang beragam. Sampai saat ini, hanya ada dua penelitian yang dilakukan oleh Aljughaiman et al. (2023) dan Allison et al. (2023) yang secara khusus fokus pada hubungan antara keragaman gender dalam dewan direksi dan kinerja keuangan, terutama di sektor perbankan, dengan mempertimbangkan efek jenis bank.

Mayoritas penelitian yang telah disebutkan di atas, menjelaskan dampak dari wanita dalam dewan direksi terhadap kinerja dan risiko perusahaan tetapi mengabaikan pentingnya aset tidak berwujud seperti modal intelektual. Modal intelektual tidak dilaporkan pada laporan keuangan perusahaan, tetapi mengandung nilai penting bagi perusahaan dari penelitiannya (Hashim et al., 2015).

Modal intelektual dikenal sebagai *intangible asset* yang sesuai dengan pengetahuan yang menciptakan nilai bagi suatu perusahaan, meliputi proses

inovasi, klien, jaringan, sumber daya manusia, pengetahuan dan pengalaman (Joshi et al., 2013; Maditinos et al., 2011). Pfeffer (1978) berargumen bahwa *Resource Dependency Theory* menjelaskan diperlukannya *environmental linkages* antara perusahaan dan sumber daya eksternal.

Pada konteks ini, dewan direksi adalah sumber daya penghubung antara perusahaan dengan faktor eksternal bertujuan agar perusahaan dapat memiliki keberkelanjutan dalam beroperasi. Dewan direksi memainkan peran penting dalam menghubungkan perusahaan dengan pihak eksternal yang independen seperti regulator dan pemasok. Melalui dewan direksi, perusahaan dapat menjalin hubungan yang kuat dengan berbagai pemangku kepentingan terkait. (Ferreira, 2014). Peran tersebut, salah satunya mampu dilakukan oleh direktur wanita yang ada di dalam jajaran dewan direksi.

Kehadiran wanita dalam dewan direksi mencerminkan bahwa perusahaan memberikan kesempatan yang setara bagi semua individu tanpa adanya diskriminasi. Hal ini didukung oleh survei dalam laporan *Women in Business 2020* yang diterbitkan oleh Grant Thornton International, yang menunjukkan bahwa Indonesia berada di peringkat ke-4 dunia dengan proporsi wanita tertinggi dalam posisi kepemimpinan, mencapai 37%. Laporan tersebut juga mengungkapkan adanya peningkatan signifikan dalam upaya kesetaraan gender di Indonesia dibandingkan tahun sebelumnya.

Berdasarkan perspektif praktis, wanita dalam dewan direksi memberikan beberapa manfaat potensial. Pertama, meningkatkan kreativitas dari berbagai perspektif yang berbeda. Latar belakang dan pengalaman yang

berbeda dari setiap individu memberikan cara yang berbeda dalam menghadapi masalah. Kedua, dapat mengakses sumber daya dan jaringan. Direktur yang memiliki beragam karakteristik memungkinkan perusahaan untuk mendapatkan akses ke sumber daya yang berbeda. Ketiga, dapat meningkatkan insentif karir melalui sinyal dan bimbingan. Kehadiran wanita dalam dewan direksi dapat mengirimkan sinyal kepada karyawan lain bahwa perusahaan berkomitmen untuk memajukan pekerja dari kelompok minoritas atau setidaknya memastikan bahwa status minoritas tidak menjadi penghalang untuk perkembangan karir di perusahaan. Keempat, dapat membangun hubungan yang baik dengan masyarakat, investor, dan memperoleh legitimasi.

Perusahaan memperhatikan demografi direktur untuk memiliki wanita dalam dewan direksi dapat menjadi sarana legitimasi di mata publik, pemerintah, dan investor (Ferreira, 2014). Beberapa manfaat adanya wanita dalam direksi di atas dianggap sebagai modal intelektual yang menghasilkan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dibandingkan dengan sumber daya keuangan (Shahzad et al., 2020).

Selanjutnya, karena pengakuan modal intelektual sebagai elemen penting dalam menciptakan nilai bagi perusahaan, berbagai metode telah dikembangkan untuk penghitungannya dan sampai pada penghitungan yang populer yaitu model koefisien intelektual nilai tambah atau *the value-added intellectual coefficient* (VAICTM) oleh Pulic (Pulic, 2004).

Penelitian terkait tata kelola perusahaan secara umum dan wanita dalam dewan direksi secara khusus dengan modal intelektual, menemukan bahwa

wanita dalam dewan direksi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap modal intelektual (Rodrigues et al., 2017). Shahzad et al (2020) melakukan penelitian untuk mengisi kekosongan dalam literatur yang ada, khususnya terkait pengujian yang mendetail mengenai pengaruh langsung dan tidak langsung modal intelektual, dengan penekanan pada peran perempuan dalam dewan direksi, terhadap kinerja perusahaan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sampel perusahaan yang beroperasi di Amerika Serikat.

Oleh karena itu, penelitian ini berbeda dari studi-studi sebelumnya dalam beberapa aspek yaitu:

Pertama, dalam penelitian Aljughaiman et al. (2023), bahwa semakin banyaknya perusahaan-perusahaan yang memperluas komposisi dewan direksinya, salah satunya dengan adanya wanita dalam jajaran dewan direksi, dewan yang terdiversifikasi secara gender mungkin memiliki berbagai keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan keahlian yang dapat meningkatkan efisiensi dalam memanfaatkan sumber daya perusahaan (Anderson, R. C., Reeb, D. M., Upadhyay, A., & Zhao, 2011; Jensen, M. C., & Meckling, 1976).

Kedua, dewan yang terdiversifikasi dapat meningkatkan masalah keagenan, yang meningkatkan kompleksitas komunikasi dan koordinasi di antara para direktur, yang mengarah pada lemahnya kualitas pengawasan dewan (Putnam, 2007). Literatur mengenai keragaman dewan untuk perusahaan keuangan tidak banyak meneliti, sementara sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada perusahaan non-keuangan, Adams &

Mehran (2012) menyatakan bahwa sebagian besar literatur sebelumnya sering kali tidak memasukkan perusahaan keuangan dalam sampel penelitian mereka ketika mereka menyelidiki efektivitas dewan.

Ketiga, Pemilihan modal intelektual sebagai variabel penelitian dalam konteks ini didasarkan pada temuan Isola et al., (2020) dan Shahzad et al., (2020), yang menekankan pentingnya pengakuan modal intelektual sebagai elemen kunci dalam menciptakan nilai perusahaan. Modal intelektual dianggap mampu memperkuat hubungan perusahaan dengan sumber daya eksternal, yang pada gilirannya dapat mendukung keberlanjutan operasional perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya untuk mendalami bagaimana modal intelektual berkontribusi pada penciptaan nilai dan mendukung strategi keberlanjutan perusahaan, terutama dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompleks.

Keempat, Pemilihan sampel gabungan antara bank syariah dan bank konvensional dalam penelitian ini bertujuan untuk memahami kesamaan kinerja serta dinamika operasional kedua jenis bank hasil temuan dari Aljughaiman et al. (2023), menyoroti bahwa bank syariah secara fundamental berbeda dari bank konvensional dalam beberapa aspek. Salah satunya adalah model bisnis yang lebih kompleks dengan lapisan tata kelola tambahan, yaitu tata kelola syariah, yang dirancang untuk memastikan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip hukum Islam dan mengatasi masalah keagenan yang unik dalam konteks tersebut. Kombinasi ini juga memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang pengaruh *female board participation* dan modal

intelektual pada bank dengan karakteristik tata kelola yang berbeda, sehingga memperkuat landasan akademik dalam studi ekonomi syariah.

Kelima, penelitian yang ada menunjukkan hasil penelitian yang masih belum konsisten pada pengaruh wanita dalam dewan direksi dan kinerja perusahaan, yang mana masih mengabaikan aspek aset tidak berwujud dan terbatasnya penelitian terkait pada ruang lingkup perbankan terkhususnya perbankan di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini memperluas literatur dengan berfokus pada aset tidak berwujud, yaitu berupa *female board participation*, modal intelektual dan sektor perbankan. Oleh karena itu, judul yang diambil dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh *Female Board Participation* dan Modal Intelektual terhadap Kinerja Perbankan di Indonesia”**.

B. Rumusan Masalah

Masalah utama yang akan dianalisis dalam penelitian ini dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah *Female Board Participation* dalam dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perbankan di Indonesia ?
2. Apakah modal intelektual berpengaruh terhadap kinerja perbankan di Indonesia?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mendapatkan bukti empiris mengenai *female board participation* dalam dewan direksi dan kinerja perbankan.
- b. Untuk mendapat bukti empiris mengenai modal intelektual dan kinerja perbankan.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya yang secara umum membahas pengaruh *female board participation* dalam dewan direksi terhadap kinerja perbankan yang mengabaikan aspek modal intelektual. Penelitian ini memperluas penggunaan teori *Resource Dependence* dan teori *Resource Based* untuk menjelaskan strategi internal dan eksternal perbankan dalam mewujudkan keunggulan kompetitifnya.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan pertimbangan terkait peningkatan risiko dan kinerja keuangan perbankan dengan memperhatikan keberagaman dewan direksi dalam mekanisme tata kelola perbankan. Selain itu, perbankan juga diharapkan mempertimbangkan aspek *Intellectual Capital (IC)* dalam kinerjanya, sehingga akan mewujudkan keunggulan kompetitif di antara para pesaingnya dan menjadi bahan referensi atau

rujukan untuk mahasiswa nantinya dalam melakukan penelitian yang sejenis.

D. Sistematika Pembahasan

Pengembangan daripada sistematika penelitian yang akan dilakukan ialah seperti berikut ini:

BAB I Pendahuluan, uraian ini akan menyajikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penelitian. Bagian ini memberikan gambaran umum tentang fokus dan kerangka kerja penelitian.

BAB II dari sebuah penelitian berisi landasan teori dan kajian pustaka yang mendukung penelitian, termasuk penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan kerangka teoritis. Bab ini memberikan landasan konseptual untuk pemahaman lebih lanjut.

BAB III yang merupakan bagian dari penelitian, berisi rincian tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data. Tujuannya adalah untuk menjelaskan proses penelitian dan langkah-langkah yang akan diambil dalam pengolahan dan pengujian data.

Bab IV menyajikan kesimpulan yang didasarkan pada diskusi dan hasil analisis data. Penulis memberikan gambaran umum yang lengkap tentang karakteristik sampel dan temuan penelitian berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan. Selain itu, bab ini juga memuat diskusi mendalam mengenai

hasil pengujian hipotesis, untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak.

BAB V merupakan bab penutup yang dibagi menjadi tiga bagian yaitu simpulan, implikasi penelitian, keterbatasan dan saran untuk penelitian selanjutnya.



BAB V

PENUTUP DAN KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara pemimpin wanita dalam dewan direksi (*Female Board Participati on*), modal intelektual dan kinerja perusahaan. Selanjutnya, Penelitian ini menggunakan beberapa variabel kontrol yang dianggap memengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen penelitian seperti Ukuran Bank, Umur Bank, Leverage, Ukuran Dewan, Independensi Dewan, *Level Education of Women as Directors*, *Background Education of Women as Directors*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa dewan direksi perusahaan dengan pemimpin wanita dalam dewan direksi mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat disimpulkan bahwa pemimpin wanita dalam dewan direksi memberikan manfaat potensial bagi perbankan, seperti kreativitas dan memberikan perspektif yang berbeda, mampu meningkatkan akses ke sumber daya dan koneksi, memberikan sinyal kepada karyawan lain bahwa perusahaan memiliki komitmen untuk mempromosikan pekerja kaitannya dengan jenjang karir, serta mampu menjalin hubungan baik dengan masyarakat, investor maupun legitimasi. Manfaat potensial tersebut dianggap sebagai modal intelektual yang menghasilkan keunggulan kompetitif bagi perbankan.

Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa peningkatan kualitas modal intelektual dalam suatu bank berbanding lurus dengan efisiensi penggunaan modal perbankan. Efisiensi dalam pemanfaatan modal menunjukkan bahwa sumber daya telah dikelola secara optimal untuk menciptakan nilai perusahaan yang tinggi. Nilai perbankan yang tinggi ini mencerminkan kinerja bank yang semakin baik.

Penelitian ini berfokus pada sektor perbankan di Indonesia, dan hasilnya sejalan dengan temuan Shahzad et al. (2019), temuan ini mengarahkan bahwa perbankan yang memperhatikan keberadaan *female board participation* dalam dewan direksi dapat memperoleh sejumlah potensi bermanfaat yang tercakup dalam modal intelektual. Serta penelitian dari Isola et al. (2020), pengelolaan modal intelektual yang efektif oleh perusahaan dapat meningkatkan nilai perbankan, yang pada gilirannya mencerminkan kinerja bank yang lebih baik.

B. Implikasi Penelitian

Penelitian ini memberikan implikasi teoritis dengan memperluas penggunaan RDT dan RBT untuk menjelaskan strategi internal dan eksternal perusahaan dalam mewujudkan keunggulan kompetitifnya. Penelitian ini menambah literatur yang secara umum hanya membahas pengaruh pemimpin wanita atau *female board participation* dalam dewan direksi terhadap kinerja perbankan dan aspek modal intelektual. Penelitian ini menjadi penelitian lanjutan yang dilakukan dengan menggunakan sampel di perbankan yang ada

di Indonesia dan kemudian berhasil memberikan bukti pengaruh langsung dari hubungan tersebut. Selanjutnya, secara praktis, penelitian ini memberikan bukti bahwa dalam melakukan peningkatan kinerja perbankan dapat memperhatikan keberagaman dewan direksi dalam mekanisme tata kelola perusahaan, dalam hal ini dengan adanya *female board participation* dalam dewan direksi. Selain itu, perbankan juga diharapkan mempertimbangkan aspek modal intelektual dalam kinerjanya, sehingga akan mewujudkan keunggulan kompetitif di antara para pesaingnya.

Terakhir, kaitannya dengan kebijakan, penelitian ini membuktikan bahwa pemimpin wanita dalam direksi mampu meningkatkan kinerja perbankan dengan mempertimbangkan aspek modal intelektual. Hal ini memberikan pertimbangan regulator dalam merumuskan peraturan mengenai komposisi dewan direksi di Indonesia. Komposisi dewan direksi yang beragam termasuk dalam hal gender mampu memberikan beberapa manfaat potensial yang mampu meningkatkan kinerja perbankan. Selain itu, penelitian ini sebagai bahan masukan dalam pengambilan kebijakan dan keputusan terkait perlakuan terhadap modal intelektual.

C. Keterbatasan dan Saran Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan penelitian yang kemudian dilanjutkan dengan saran untuk penelitian masa depan. Pertama, penelitian ini hanya menggunakan variabel *female board participation* atau pemimpin wanita dalam dewan direksi sebagai aspek diversitas dewan direksi

yang berkaitan dengan peningkatan kinerja perbankan. Penelitian masa depan mungkin dapat memperluas aspek diversitas dewan direksi seperti usia dewan direksi dan status kewarganegaraan dewan direksi serta membandingkan perbankan syariah dan konvensional.



DAFTAR PUSTAKA

- Abou-El-Sood, H. (2021). Board gender diversity, power, and bank risk taking. *International Review of Financial Analysis*, 75(March), 101733. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2021.101733>
- Adams, R. B., & Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics*, 94(2), 291–309. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2008.10.007>
- Afandi, A., & Haryono, S. (2022). Pengaruh Islamicity Performance Index dan Debt Equity Ratio Terhadap Profitabilitas dengan Intellectual Capital sebagai Variabel Moderasi Periode 2016-2020. *MALIA: Journal of Islamic Banking and Finance*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.21043/malia.v6i1.12600>
- Aljughaiman, A. A., Cao, N. D., Trinh, V. Q., Albarrak, M., & Vo, X. V. (2023). Does gender diversity affect financial strength differently in conventional and Islamic banks? Evidence from MENA countries. *Pacific Basin Finance Journal*, 80, 102095. <https://doi.org/10.1016/j.pacfin.2023.102095>
- Allison, L., Liu, Y., Murtinu, S., & Wei, Z. (2023). Gender and firm performance around the world: The roles of finance, technology and labor. *Journal of Business Research*, 154(September 2022), 113322. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113322>
- Anderson, R. C., Reeb, D. M., Upadhyay, A., & Zhao, W. (2011). The economics of director heterogeneity. *Financial Management*, 40(1), 5–38.
- Arfaizar, J., Ayu, N., Riyanto, F., Yusdani, & Muliadi, S. (2023). Inovasi Dan Tantangan Perbankan Syariah Pada Era Digital Di Indonesia. *WADIAH: Jurnal Perbankan Syariah*, 7(2), 163–191. <http://10.0.120.42/wadiah.v7i2.327>
- Arun, T. G., Almahrog, Y. E., & Ali Aribi, Z. (2015). Female directors and earnings management: Evidence from UK companies. *International Review of Financial Analysis*, 39, 137–146. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2015.03.002>
- Azzim, M., & Fonte, S. (2016). Female directors in bank boardrooms and their influence on performance and risk-taking. *Global Finance Journal*, January 2010. <https://doi.org/10.1016/j.gfj.2015.11.002>
- Barney. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/doi:10.1177/014920639101700108>
- Barney, J. B., Ketchen, D. J., & Wright, M. (2011). The future of resource-based

- theory: Revitalization or decline? *Journal of Management*, 37(5), 1299–1315. <https://doi.org/10.1177/0149206310391805>
- Bataineh, H., Abbadi, S. S., Alabood, E., & Alkurdi, A. (2022). The effect of intellectual capital on firm performance: the mediating role of family management. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 13(5), 845–863. <https://doi.org/10.1108/JIABR-02-2022-0032>
- Berkery, E., & Ryan, N. F. (2023). *A longitudinal study investigating changing implicit leadership theory in an Irish business school*. 38(5), 687–702. <https://doi.org/10.1108/GM-10-2021-0319>
- Brahma, S., Nwafor, C., & Boateng, A. (2021). Board gender diversity and firm performance: The UK evidence. *International Journal of Finance and Economics*, 26(4), 5704–5719. <https://doi.org/10.1002/ijfe.2089>
- Bui, A. T., Nguyen, C. V., Pham, T. P., & Phung, D. T. (2022). Female leadership and borrowing constraints: Evidence from an emerging economy. *International Review of Financial Analysis*, 81(502), 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2019.01.012>
- Cardillo, G., Onali, E., & Torluccio, G. (2021). Does gender diversity on banks' boards matter? Evidence from public bailouts. *Journal of Corporate Finance*, 71(November 2019), 101560. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2020.101560>
- Carter, D. A., D'Souza, F., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2010). The gender and ethnic diversity of US boards and board committees and firm financial performance. *Corporate Governance: An International Review*, 18(5), 396–414. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8683.2010.00809.x>
- Canyon, 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>
- Defond. (2016). *Institutional Knowledge at Singapore Management University Client Conservatism and Auditor-Client Contracting USC Marshall School of Business Client Conservatism and Auditor-Client Contracting*. 69–98.
- Diyanty, V., Dwi Restuti, M., Diyanti, V., & R. Shauki, E. (2019). *Intellectual Capital and Firm Performance: Applying a Modified Value-Added Coefficient*. 89(Apbec 2018), 114–123. <https://doi.org/10.2991/apbec-18.2019.16>
- Dzenopoljac, V., Yaacoub, C., Elkanj, N., & Bontis, N. (2017). Impact of Intellectual Capital on Corporate. *Journal of Intellectual Capital*, 18(4), 884–903.
- Farag, H., & Mallin, C. (2017). Board diversity and financial fragility: Evidence

- from European banks. *International Review of Financial Analysis*, 49, 98–112. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2016.12.002>
- Firer, S., & Mitchell Williams, S. (2003). Intellectual capital and traditional measures of corporate performance. *Journal of Intellectual Capital*, 4(3), 348–360. <https://doi.org/10.1108/14691930310487806>
- Frink, D. D., Robinson, R. K., Arthur, M. M., & Ferris, G. R. (2003). Gender Demography and Organization Performance a Two-Study Investigation with Convergence. *Group & Organization Management*, 28(1), 127–147. <https://doi.org/10.1177/1059601102250025>
- Garcia-lacalle, S. E. J. (2014). *The Influence of Presence and Position of Women on the Boards of Directors : The Case of NHS Foundation Trusts*. 2011. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2206-8>
- García-Meca, E., García-Sánchez, I. M., & Martínez-Ferrero, J. (2015). Board diversity and its effects on bank performance: An international analysis. *Journal of Banking and Finance*, 53, 202–214. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2014.12.002>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (7th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gustafsson, A., Johnson, M. D., & Roos, I. (2005). The effects of customer satisfaction, relationship commitment dimensions, and triggers on customer retention. *Journal of Marketing*, 69(4), 210–218. <https://doi.org/10.1509/jmkg.2005.69.4.210>
- Hashim, M. J., Osman, I., & Alhabshi, S. M. (2015). Effect of Intellectual Capital on Organizational Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211(September), 207–214. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.085>
- Helgeson. (2012). *The Psychology of Gender*. Pearson Education.
- Hillman, A. J., Withers, M. C., & Collins, B. J. (2009). Resource dependence theory: A review. *Journal of Management*, 35(6), 1404–1427. <https://doi.org/10.1177/0149206309343469>
- Ho, C. A., & Williams, S. M. (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. *International Journal of Accounting*, 38(4), 465–491. <https://doi.org/10.1016/j.intacc.2003.09.001>
- Huang, J., & Kisgen, D. J. (2013). Gender and corporate finance: Are male executives overconfident relative to female executives? *Journal of Financial Economics*, 108(3), 822–839. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2012.12.005>

- 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>
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behaviour, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305–360.
- Joeks, J., Pull, K., & Vetter, K. (2013). Gender Diversity in the Boardroom and Firm Performance: What Exactly Constitutes a “Critical Mass?” *Journal of Business Ethics*, 118(1), 61–72. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1553-6>
- Joshi, M., Cahill, D., Sidhu, J., & Kansal, M. (2013). Intellectual capital and financial performance: An evaluation of the Australian financial sector. *Journal of Intellectual Capital*, 14(2), 264–285. <https://doi.org/10.1108/14691931311323887>
- Kozlenkova, I. V., Samaha, S. A., & Palmatier, R. W. (2014). Resource-based theory in marketing. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 42(1), 1–21. <https://doi.org/10.1007/s11747-013-0336-7>
- Kweh, Q. L., Ting, I. W. K., Hanh, L. T. M., & Zhang, C. (2019). Intellectual capital, governmental presence, and firm performance of publicly listed companies in Malaysia. *J. Learning and Intellectual Capital*, 16(2).
- Lam, K. C. K., Mcguinness, P. B., & Paulo, J. (2013). CEO gender, executive compensation and firm performance in Chinese - listed enterprises. *Pacific-Basin Finance Journal*, 21(1), 1136–1159. <https://doi.org/10.1016/j.pacfin.2012.08.006>
- Lee, J. S. K., & Lan, L. L. (2014). Why might females say no to corporate board positions? The Asia Pacific in comparison. *Asia Pacific Business Review*, 20(December), 37–41. <https://doi.org/10.1080/13602381.2014.907689>
- Levy, P. E. (2003). *Industrial/Organizational Psychology Understanding the Workplace*. (Boston (ed.)). Houghton Mifflin Company.
- Liu, Y., Wei, Z., & Xie, F. (2014). Do women directors improve firm performance in China? *Journal of Corporate Finance*, 28, 169–184. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2013.11.016>
- Low, D. C. M., Roberts, H., & Whiting, R. H. (2015). Board gender diversity and firm performance: Empirical evidence from Hong Kong, South Korea, Malaysia and Singapore. *Pacific-Basin Finance Journal*. <https://doi.org/10.1016/j.pacfin.2015.02.008>
- Maditinos, D., Chatzoudes, D., Tsairidis, C., & Theriou, G. (2011). The impact of

- intellectual capital on firms' market value and financial performance. *Journal of Intellectual Capital*, 12(1), 132–151. <https://doi.org/10.1108/14691931111097944>
- Maji, S. G., & Goswami, M. (2017). Intellectual capital and firm performance in India: A comparative study between original and modified value added intellectual coefficient model. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 14(1), 76–89. <https://doi.org/10.1504/IJLIC.2017.080645>
- Martín-Ugedo, J. F., & Minguez-Vera, A. (2014). Firm Performance and Women on the Board: Evidence from Spanish Small and Medium-Sized Enterprises. *Feminist Economics*, 20(3), 136–162. <https://doi.org/10.1080/13545701.2014.895404>
- Mcguinness, P. B., Vieito, P., & Wang, M. (2016). CSR performance in China: The role of board gender and foreign ownership. *Journal of Corporate Finance*. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2016.11.001>
- Mernissi, F. (1991). *The Veil and the Male Elite: A Feminist Interpretation of Women's Rights in Islam*. Addison-Wesley Publishing Company.
- Mondal, A., & Ghosh, S. K. (2012). Intellectual capital and financial performance of Indian banks. *Journal of Intellectual Capital*, 13(4), 515–530. <https://doi.org/10.1108/14691931211276115>
- Mujtahid, M., Assidiqi, A. H., & Sadiyah, D. (2023). Perspective on Fatima Mernissi's Position of Thought on Indonesian Women's Leadership in the 21st Century. *An-Nisa Jurnal Kajian Perempuan Dan Keislaman*, 16(2), 171–182. <https://doi.org/10.35719/annisa.v16i2.175>
- Mustafa, A., Saeed, A., Awais, M., & Aziz, S. (2020). Board-Gender Diversity, Family Ownership, and Dividend Announcement: Evidence from Asian Emerging Economies. *Journal of Risk and Financial Management*, 13(4). <https://doi.org/10.3390/jrfm13040062>
- Nekhili, M., Nagati, H., Chtioui, T., & Nekhili, A. (2017). Gender-diverse board and the relevance of voluntary CSR reporting. *International Review of Financial Analysis*, 50(2016), 81–100. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2017.02.003>
- Oever, K. Van Den, & Beerens, B. (2020). Does task-related conflict mediate the board gender diversity-organizational performance relationship? *European Management Journal*, xxx. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.09.008>
- Owen, A. L., & Temesvary, J. (2018). The performance effects of gender diversity on bank boards. *Journal of Banking and Finance*, 90, 50–63. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2018.02.015>
- Pangestuti, D. C., Muktiyanto, A., Geraldina, I., & Darmawan. (2022). Role of

- Profitability, Business Risk, and Intellectual Capital in Increasing Firm Value. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 37(3), 311–338. <https://doi.org/10.22146/jieb.v37i3.3564>
- Peni, E. (2012). *CEO and Chairperson characteristics and firm performance*. <https://doi.org/10.1007/s10997-012-9224-7>
- Perryman, A. A., Fernando, G. D., & Tripathy, A. (2016). Do gender differences persist? An examination of gender diversity on firm performance, risk, and executive compensation. *Journal of Business Research*, 69(2), 579–586. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.05.013>
- Peteraf, M. A., & Barney, J. B. (2003). Unraveling the resource-based tangle. *Managerial and Decision Economics*, 24(4), 309–323. <https://doi.org/10.1002/mde.1126>
- Pfeffer, J. and S. (1978). *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Approach*. Harper and Row Publishers.
- Pletzer, J. L., Nikolova, R., Kedzior, K. K., & Voelpel, C. (2015). *Does Gender Matter? Female Representation on Corporate Boards and Firm Financial Performance - A Meta-Analysis*. 1–20. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0130005>
- Poletti-Hughes, J., & Briano-Turrent, G. C. (2019). Gender diversity on the board of directors and corporate risk: A behavioural agency theory perspective. *International Review of Financial Analysis*, 62(February), 80–90. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2019.02.004>
- Prasojo, P., & Hadinata, S. (2020). Intellectual Capital and Firm Performance: Empirical Evidence from the Jakarta Islamic Index. *Journal of Accounting Auditing and Business*, 3(2), 64. <https://doi.org/10.24198/jaab.v3i2.27249>
- Pulic, A. (2004). Intellectual capital – does it create or destroy value? *Measuring Business Excellence*, 8(1), 62–68. <https://doi.org/10.1108/13683040410524757>
- Rahim, M. H. A., & Yusoff, Z. M. (2013). Shihab's perspective on Working Women Issue: An Analysis in his Book, Tafsīr, al-Misbāh. *International Journal of Social Science and Humanity*, 1–4. <https://doi.org/10.7763/ijssh.2012.v2.59>
- Rao, K., & Tilt, C. (2015). Board Composition and Corporate Social Responsibility : The Role of Diversity , Gender , Strategy and Decision Making. *Bus Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2613-5>
- Rodrigues, L. L., Tejedo-Romero, F., & Craig, R. (2017). Corporate governance and intellectual capital reporting in a period of financial crisis: Evidence from Portugal oa. *International Journal of Disclosure and Governance*, 14(1), 1–

29. <https://doi.org/10.1057/jdg.2015.20>

- Sawarjuwono, T., & Kadir, A. P. (2003). Intellectual Capital: Perlakuan, Pengukuran Dan Pelaporan (Sebuah Library Research). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 5(1), 35–57. <https://doi.org/10.1024/0301-1526.32.1.54>
- Sealy, R., & Doherty, N. (2012). *Women in finance: a springboard to corporate board positions?* 28.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis* (6th ed.). Salemba Empat.
- Setiyono, B., & Tarazi, A. (2018). Does Diversity of Bank Board Members Affect Performance and Risk? Evidence from an Emerging Market. *SSRN Electronic Journal*, 1–41. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2491145>
- Shahzad, F., Hussain Baig, M., Rehman, I. U., Latif, F., & Sergi, B. S. (2020). What drives the impact of women directors on firm performance? Evidence from intellectual capital efficiency of US listed firms. *Journal of Intellectual Capital*, 21(4), 513–530. <https://doi.org/10.1108/JIC-09-2019-0222>
- Siti Nur Azizah, & Dinik Fitri Rahajeng Pangestuti. (2022). Pemberdayaan Perempuan dalam Pengembangan Ekonomi Lokal di Padukuhan Mojosari Desa Monggol Kecamatan Saptosari Kabupaten Gunung Kidul. *JURPIKAT (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 3(3), 529–540. <https://doi.org/10.37339/jurpikat.v3i3.1075>
- Smriti, N., & Das, N. (2018). The impact of intellectual capital on firm performance: a study of Indian firms listed in COSPI. *Journal of Intellectual Capital*, 19(5), 935–964. <https://doi.org/10.1108/JIC-11-2017-0156>
- 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>
- Sofian, S., Dwijayanti, S. P. F., & Wijaya, H. (2020). Intellectual capital and firm performance in the Indonesian non-financial firms. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 24(1), 106–116. <https://doi.org/10.26905/jkdp.v24i1.3574>
- Terjesen, S., Aguilera, R. V., & Lorenz, R. (2014). Legislating a Woman ' s Seat on the Board : Institutional Factors Driving Gender Quotas for Boards of Directors. *Bus Ethics, June 2012*. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2083-1>
- Trinh, V. Q., Cao, N. D., Dinh, L. H., & Nguyen, H. N. (2021). Boardroom gender diversity and dividend payout strategies: Effects of mergers deals. *International Journal of Finance and Economics*, 26(4), 6014–6035. <https://doi.org/10.1002/ijfe.2106>

- Ward, A. M., & Forker, J. (2015). Financial Management Effectiveness and Board Gender Diversity in Member-Governed , Community Financial Institutions. *Journal of Business Ethics, Siciliano 1996*. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2699-9>
- Widarjono, A. (2018). *Ekonometrika Pengantar dan Aplikasinya Disertai Panduan Eviews (Kelima)*. UPP STIM YKPN.
- Wille, B., Wiernik, B. M., Vergauwe, J., Vrijdags, A., & Trbovic, N. (2018). Personality characteristics of male and female executives: Distinct pathways to success? *Journal of Vocational Behavior, 106*, 220–235. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.02.005>
- Yussof. (2010). *Characteristics of board directors and board effectiveness: A study of Malaysian Public Listed Companies*. University of Victoria.