

**PENGARUH INTELLECTUAL CAPITAL, GENDER DIVERSITY, AGE DIVERSITY, DAN TENURE DIVERSITY TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN**

**THE INFLUENCE OF INTELLECTUAL CAPITAL, GENDER DIVERSITY, AGE DIVERSITY, AND TENURE DIVERSITY ON THE COMPANY FINANCIAL PERFORMANCE**

**(Study Towards Industry of Conventional Private Banking Sector Listed in The Indonesian Stock Exchange 2011-2014)**

Gianti Anggraeni, Farida Titik Kristanti, SE., M.Si<sup>2</sup>, Muhamad Muslih, SE., MM.<sup>3</sup>

<sup>1,3</sup>Prodi S1 Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

<sup>1</sup>gianti.anggraeni@gmail.com, <sup>2</sup>farida\_titik@yahoo.com, <sup>3</sup>moeztea@gmail.com

**Abstrak**

Persaingan di sektor perbankan swasta menuntut perusahaan bergerak cepat untuk meningkatkan daya saingnya supaya dapat mencapai kinerja keuangan yang memuaskan. *Earning per share* merupakan rasio yang mengukur kinerja keuangan dan dapat dilihat dari sisi perusahaan dan investor. Rasio *Earning Per Share* hanya menggambarkan hasil dari sebuah proses keuangan yang dilakukan oleh manajemen. *Board Diversity* dilakukan untuk mengelola *Intellectual Capital* dan meningkatkan *Earning Per Share*.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor-faktor yang dianggap mempengaruhi peningkatan EPS di antaranya *Intellectual Capital*, *Gender Diversity*, *Age Diversity*, dan *Tenure Diversity*. Populasi dalam penelitian ini adalah laporan keuangan dan tahunan perusahaan di industri perbankan swasta konvensional yang terdaftar di BEI periode 2011 sampai 2014. Teknik pemilihan sampel menggunakan *purposive sampling* dan diperoleh 24 bank yang disertakan dengan kurun waktu 4 tahun sehingga didapat 96 sampel yang diobservasi. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah regresi data panel dengan menggunakan *software Eviews 8.0*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Intellectual Capital*, *Gender Diversity*, *Age Diversity*, dan *Tenure Diversity* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Earning Per Share*. Sedangkan secara parsial *Gender Diversity* dan *Age Diversity* tidak berpengaruh terhadap *Earning Per Share*. *Intellectual Capital* dan *Tenure Diversity* berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap *Earning Per Share*.

**Kata Kunci :** *Intellectual Capital, Diversity, Kinerja Perusahaan*

**Abstract**

Competition in the private banking sector requires the company to move quickly and improve its competitiveness in order to achieve satisfactory financial performance. *Earning per share* is a ratio that measures the financial performance and can be seen from the point of view of company and investors. *Earning Per Share* ratio only describe the results of a financial process by management. *Board Diversity* manage the *Intellectual Capital* and improve an *Earnings Per Share*. This study aimed to analyze the influence of factors considered to an increase in EPS include *Intellectual Capital*, *Gender Diversity*, *Age Diversity* and *Tenure Diversity*. The population in this study is the financial statements and the annual report in the private banking industry conventional listed on the Stock Exchange the period 2011 to 2014. The sample selection technique is *purposive sampling* and acquired 24 banks that were included with the period of 4 years in order to get 96 samples were observed. Methods of data analysis in this study is panel data regression using *software Eviews 8.0*. The results showed that the *Intellectual Capital*, *Gender Diversity*, *Age Diversity* and *Tenure Diversity* simultaneously significant effect on *Earning Per Share*. Partially *Gender* and *Age Diversity* does not affect the *Earning Per Share*. *Intellectual Capital* and *Tenure Diversity* significantly influence with the positive direction of the *Earning Per Share*.

**Keywords :** *Intellectual Capital, Diversity, Company Performance*

**1. Pendahuluan**

Industri Perbankan merupakan kumpulan dari perusahaan-perusahaan yang bergerak di sektor perbankan. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan pasal 1 ayat (2)<sup>[14]</sup>, Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan, dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Lembaga keuangan, terutama di industri perbankan, dalam beberapa tahun terakhir mengalami lingkungan yang dinamis dan kompetitif. Kompetisi memaksa

bank untuk menyesuaikan posisi kompetitif mereka dengan mencapai kinerja keuangan yang berkelanjutan. Industri perbankan adalah salah satu industri yang paling banyak menggunakan pengetahuan intensif industri (Mondal *et al*)<sup>[9]</sup>. Industri perbankan di BEI dipilih sebagai objek penelitian karena data yang diperlukan mudah didapatkan, dapat diakses setiap saat, serta terjamin keandalannya. Perusahaan di industri sektor perbankan konvensional berdasarkan kepemilikannya dibagi menjadi perusahaan perbankan BUMN dan swasta. Di dalam penelitian ini hanya menggunakan perusahaan perbankan swasta konvensional, karena BUMN memiliki struktur kepemilikan dan regulasi yang berbeda yang dapat mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Srimindarti<sup>[10]</sup> mendefinisikan kinerja perusahaan sebagai berikut:

**Kinerja perusahaan adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya-sumber daya yang dimiliki. Persaingan dalam dunia bisnis semakin tajam dan menyebabkan model pengukuran kinerja tradisional tidak dapat memadai lagi apabila dipergunakan sebagai sarana dalam mengelola perusahaan. Penilaian kinerja secara tradisional menggunakan rasio memang merupakan hal yang umum dilakukan, akan tetapi rasio keuangan hanya memberikan fokus pada pencapaian hasil keuangan jangka pendek dan tidak menggambarkan proses menghasilkan rasio, sehingga perusahaan tidak dapat mencapai tujuan keuangan jangka panjang.**

Pengukuran kinerja keuangan menggunakan rasio salah satunya digunakan dalam penelitian Jhunjunwala dan Mishra<sup>[6]</sup> yang menggunakan proksi *earning per share* (laba per lembar saham) untuk mengukur kinerja keuangan perusahaan. Rasio kurang mencerminkan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kenaikan/penurunan pada nilai *earning per share*. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kenaikan/penurunan nilai *earning per share*. Hasil pengukuran kinerja keuangan menggunakan rasio *earning per share* dapat dikatakan sebagai gambaran dari hasil pemanfaatan sumber daya-sumber daya yang dimiliki perusahaan secara maksimal sehingga dapat meningkatkan laba bersih yang diperoleh. Tidak hanya hasil, proses pemanfaatan sumber daya-sumber daya secara maksimal perlu diukur untuk melihat pengaruh proses yang dilakukan terhadap pencapaian tujuan keuangan perusahaan jangka panjang. Perusahaan yang bergerak di bidang jasa pada umumnya memiliki keunggulan kompetitif melalui sumber daya yang bersifat *intangible*.

Ekonomi global ditandai dengan munculnya industri-industri baru yang berbasis pengetahuan. Pertumbuhan perusahaan berubah dari bisnis yang berdasarkan tenaga kerja tanpa keahlian menjadi bisnis berdasarkan pengetahuan. Dengan kata lain terdapat fenomena pergeseran tipe masyarakat dari masyarakat industrialis dan jasa ke masyarakat pengetahuan. Adanya masyarakat pengetahuan telah mengubah penciptaan nilai organisasi. Masa depan dan prospek organisasi kemudian akan bergantung pada bagaimana kemampuan manajemen untuk mendayagunakan *the hidden value* (nilai-nilai yang tidak tampak) dari aset tidak berwujud (Srimindarti)<sup>[10]</sup>. Dalam penelitian ini variabel yang akan diteliti adalah *Intellectual Capital*, *Gender Diversity*, *Age Diversity* dan *Tenure Diversity* terhadap *Earning Per Share*.

## 2. Tinjauan Pustaka Penelitian

### 2.1. Earning Per Share (EPS)

Menurut Sutrisno<sup>[11]</sup> *Earning per share* merupakan “ukuran kemampuan perusahaan untuk menghasilkan keuntungan per lembar saham pemilik”. Tidak terdapat nilai yang ideal mengenai besarnya EPS yang dimiliki oleh perusahaan. Tinggi atau rendahnya nilai EPS sangat tergantung kepada jumlah besarnya laba yang dapat diatribusikan kepada pemilik dan rata-rata jumlah saham yang beredar di tiap perusahaan. Berdasarkan PSAK No. 56 tahun 2012 tentang Laba Per Saham<sup>[5]</sup>, laba per saham dasar atau *earning per share* dihitung berdasarkan laba/rugi tahun berjalan yang dapat diatribusikan kepada pemegang saham biasa entitas induk dengan jumlah rata-rata tertimbang saham beredar dalam satu periode. *Earning Per Share* dapat diprosikan sebagai berikut:

$$\text{EPS} = \frac{\text{Laba yang dapat diatribusikan kepada entitas induk}}{\text{Jumlah rata-rata tertimbang saham beredar}}$$

### 2.2. Intellectual Capital

*Intellectual Capital* didefinisikan sebagai perbedaan antara *market value* dengan *book value* perusahaan. (Edvinson dan Malone dalam Chen *et al*)<sup>[3]</sup>. *Intellectual capital* juga didefinisikan sebagai sumber daya pengetahuan dalam bentuk karyawan, pelanggan, proses, atau teknologi yang mana perusahaan dapat menggunakannya dalam proses penciptaan nilai perusahaan (Bukh *et al* dalam Ulum)<sup>[13]</sup>. Metode yang digunakan untuk mengukur penciptaan nilai perusahaan dikembangkan oleh Pulic pada tahun 1997, yakni metode *Value Added Intellectual Coefficient* (VAIC<sup>TM</sup>). Model ini dimulai dengan kemampuan perusahaan untuk menciptakan *value*

added (VA). VA dihitung sebagai selisih antara *output* dan input. *Output* (OUT) merepresentasikan *revenue* dan mencakup seluruh produk dan jasa yang dijual di pasar, sedangkan *Input* (IN) mencakup seluruh beban yang digunakan dalam memperoleh *revenue*. Hal penting dalam model ini adalah bahwa beban karyawan (*labour expenses*) tidak termasuk dalam IN, karena peran aktifnya dalam proses *value creation, intellectual potential* (yang direpresentasikan dengan *labour expenses*) tidak dihitung sebagai biaya (*cost*) dan tidak masuk dalam komponen IN. Oleh karena itu, aspek kunci dalam model Pulic dalam memperlakukan tenaga kerja sebagai entitas penciptaan nilai.

VA dipengaruhi oleh efisiensi dari *Human Capital* (HC) dan *Structural Capital* (SC). Hubungan lainnya dari VA adalah *Capital Employed* (CE), yang dalam hal ini disebut *Value Added Capital Employed* (VACA). Hubungan selanjutnya adalah VA dan HC. *Value Added Human Capital* (VAHU) menunjukkan berapa banyak VA dapat dihasilkan dengan dana yang dikeluarkan untuk tenaga kerja. Pulic berargumentasi bahwa *total salary* dan *wage cost* adalah indikator dari HC perusahaan (Ulum)<sup>[13]</sup>. Hubungan ketiga adalah *Structural Capital Value Added* (STVA) yang menunjukkan kontribusi *Structural Capital* (SC) dalam penciptaan nilai. STVA mengukur jumlah SC yang dibutuhkan untuk menghasilkan 1 rupiah dari VA dan merupakan indikasi bagaimana keberhasilan SC dalam penciptaan nilai. Pulic menyatakan bahwa SC adalah VA dikurangi HC (Ulum)<sup>[13]</sup>.

Rasio terakhir adalah menghitung kemampuan intelektual perusahaan dengan menjumlahkan koefisien-koefisien yang telah dihitung sebelumnya. Hasil penjumlahan tersebut diformulasikan dalam indikator baru yang unik, yaitu VAIC<sup>TM</sup> (Tan *et al* dalam Ulum)<sup>[13]</sup>. Penelitian ini menggunakan klasifikasi penilaian VAIC<sup>TM</sup> yang dilakukan oleh Ulum<sup>[12]</sup>. VAIC<sup>TM</sup> dapat dihitung dengan indikator sebagai berikut:

$$VAIC^{TM} = \frac{VA}{CE} + \frac{VA}{HC} + \left(\frac{VA}{SC}\right)$$

### 2.3. Gender Diversity

Dewan yang mencakup wanita dan individu dari berbagai ras, etnis, dan karakteristik minoritas lainnya memperluas sumber daya perusahaan dan menambah berbagai perspektif untuk pemecahan masalah dan proses perencanaan strategi (Carpenter, Geletkanycz, dan Sanders dalam Van Ness *et al*)<sup>[15]</sup>. Wanita telah dikaitkan dengan kepuasan yang lebih kuat dari komitmen organisasi. Menurut Sweetman dalam Johl dan Kaur<sup>[7]</sup> memiliki lebih banyak anggota dewan wanita dapat memberikan lebih banyak fakta dan detail. Wanita cenderung lebih tertarik dalam mencari fakta, bertanya banyak pertanyaan, tertarik untuk mengetahui bagaimana organisasi sebenarnya beroperasi, serta jujur tentang kelemahan organisasi. *Gender Diversity* menggambarkan persebaran laki-laki dan wanita yang menempati posisi anggota dewan (Jhunjhunwala dan Mishra)<sup>[6]</sup>. Indikator untuk menghitung *gender diversity* adalah sebagai berikut:

$$Gender\ Diversity = \frac{Number\ of\ female\ director(s)}{Number\ of\ board\ members}$$

### 2.4. Age Diversity

Perusahaan yang mempekerjakan pekerja dalam rentang usia yang lebar memiliki keuntungan menciptakan suasana dinamis, tenaga kerja multi-generasi-dengan beragam keahlian-yang bermanfaat bagi perusahaan (Ararat *et al*)<sup>[11]</sup>. Sebuah studi oleh Zajac dan Westphal dalam Van Ness *et al*<sup>[15]</sup> mengemukakan bahwa usia seseorang mungkin berkaitan dengan keterbukaan untuk ide-ide baru. *Age Diversity* menggambarkan persebaran pada usia anggota dewan di dalam struktur dewan perusahaan (Jhunjhunwala dan Mishra)<sup>[6]</sup>. Indikator untuk menghitung *age diversity* adalah sebagai berikut:

$$Age\ Diversity = \frac{Maximum\ director(s)\ age - minimum\ director(s)\ age}{Maximum\ director(s)\ age - minimum\ director(s)\ age}$$

### 2.5. Tenure Diversity

Dewan yang berpengalaman telah menyarankan bahwa waktu yang dibutuhkan untuk seorang direktur baru untuk memperoleh pemahaman yang memadai perusahaan akan berkisar antara tiga sampai dengan lima tahun (Kesner dalam Van Ness *et al*)<sup>[15]</sup>. *Tenure Diversity* telah terbukti memiliki dampak material pada proses pengambilan keputusan. Heterogenitas dewan dan *tenure diversity* dapat memastikan masuknya lebih besar dari ide-ide baru untuk berurusan dengan ancaman yang sebelumnya tidak terduga atau peluang baru (Van Ness *et al*)<sup>[15]</sup>. *Tenure Diversity* menggambarkan campuran direktur baru dan direktur yang sudah lama menjabat untuk jangka waktu yang lama (Jhunjhunwala dan Mishra)<sup>[6]</sup>. Indikator untuk menghitung *tenure diversity* adalah sebagai berikut:

$$Tenure\ Diversity = \frac{Maximum\ director(s)\ tenure - minimum\ director(s)\ tenure}{Maximum\ director(s)\ tenure - minimum\ director(s)\ tenure}$$

**2.6. Kerangka Pemikiran**

**2.6.1 Pengaruh *Intellectual Capital* terhadap *Earning Per Share***

*Intellectual capital* yang tinggi yang ditandai dengan pengelolaan yang baik, efisien, dan maksimal atas potensi perusahaan yang dimiliki, maka perusahaan akan mampu menunjukkan kapasitasnya untuk beradaptasi lebih cepat pada tuntutan zaman dan terus-menerus melakukan inovasi dan pengelolaan yang optimal terhadap *intellectual capital* (Fajarini dan Firmansyah)<sup>[4]</sup>. Pengelolaan *intellectual capital* yang maksimal dan efisien dapat digunakan oleh perusahaan untuk menghasilkan laba bersih serta memberikan sinyal positif kepada para investor bahwa perusahaan memiliki kinerja keuangan yang baik sehingga para investor tertarik untuk menginvestasikan dana di perusahaan tersebut.

**2.6.2 Pengaruh *Gender Diversity* terhadap *Earning Per Share***

Menurut Sweetman dalam Johl dan Kaur<sup>[7]</sup> memiliki lebih banyak anggota dewan wanita dapat memberikan lebih banyak fakta dan detail. Wanita cenderung lebih tertarik dalam mencari fakta, bertanya banyak pertanyaan, tertarik untuk mengetahui bagaimana organisasi sebenarnya beroperasi, serta jujur tentang kelemahan organisasi. Alasan lain yang membuat direktur wanita yang diinginkan karena mereka membawa sumber daya yang luas, seperti prestise, legitimasi, keterampilan, pengetahuan, dan koneksi ke ketergantungan sumber eksternal yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Dang *et al* dalam Kilic)<sup>[8]</sup>. Persebaran *gender* anggota dalam dewan direksi diharapkan dapat memberikan pengetahuan lebih yang dimiliki organisasi sehingga informasi tersebut dapat digunakan untuk mengambil keputusan-keputusan penting yang dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.

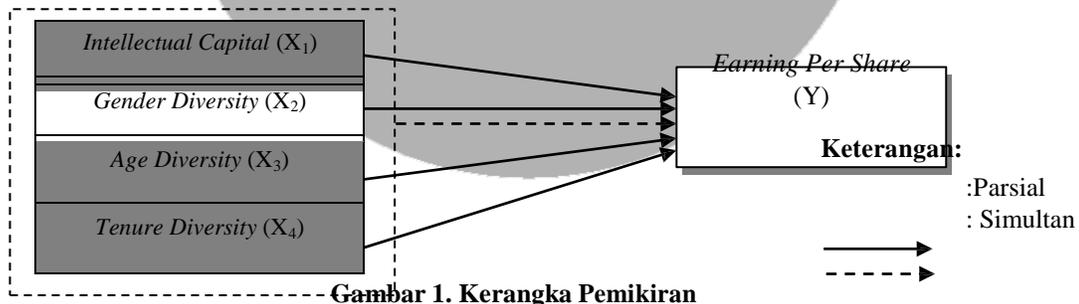
**2.6.3 Pengaruh *Age Diversity* terhadap *Earning Per Share***

Tenaga kerja yang terdiri dari demografi usia yang berbeda-beda menciptakan lingkungan dimana setiap generasi membawa keterampilan yang berbeda dan bakat ke dalam perusahaan. Persebaran ini dapat memberikan keuntungan untuk perusahaan yang melayani demografis multi-generasi supaya dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. *Age diversity* dapat menciptakan kerjasama dalam tim dengan usia yang berbeda dan pandangan yang berbeda dalam melakukan koordinasi (Ararat *et al*)<sup>[1]</sup>.

**2.6.4 Pengaruh *Tenure Diversity* terhadap *Earning Per Share***

Carter *et al*<sup>[2]</sup> membuktikan dengan beberapa proporsi dan bukti empiris yang berkaitan perlunya persebaran dalam dewan, karena alasan-alasan berikut: Pertama, persebaran dalam dewan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang *marketplace*, dimana hal ini berhubungan dengan demografi *supplier* dan *customer* perusahaan. Kedua, persebaran dapat meningkatkan kreatifitas dan inovasi. Ketiga, persebaran menghasilkan alternatif pemecahan masalah yang efektif. Keempat, persebaran dapat meningkatkan efektifitas dalam kepemimpinan perusahaan. Kelima persebaran dapat meningkatkan hubungan global yang semakin efektif. Heterogenitas dewan dan *tenure diversity* dapat memastikan masuknya lebih besar dari ide-ide baru untuk berurusan dengan ancaman yang sebelumnya tidak terduga atau peluang baru (Van Ness *et al*)<sup>[15]</sup> yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Berikut merupakan pemaparan gambar kerangka pemikiran dalam penelitian ini:



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

**2.7. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan teori dan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara simultan antara *intellectual capital*(IC), *gender diversity*(GD), *age diversity*(AD), dan *tenure diversity*(TD) terhadap *earning per share* pada perusahaan di industri sektor perbankan swasta konvensional tahun 2011-2014
2. Terdapat pengaruh positif antara *intellectual capital* (IC) terhadap *earning per share* (EPS) pada perusahaan di industri sektor perbankan swasta konvensional tahun 2011-2014
3. Terdapat pengaruh positif antara *gender diversity*(GD) terhadap *earning per share* (EPS) pada perusahaan di industri sektor perbankan swasta konvensional tahun 2011-2014
4. Terdapat pengaruh positif antara *age diversity*(AD) terhadap *earning per share* (EPS) pada perusahaan di industri sektor perbankan swasta konvensional tahun 2011-2014
5. Terdapat pengaruh positif antara *tenure diversity* (TD) terhadap *earning per share* EPS) pada perusahaan di industri sektor perbankan swasta konvensional tahun 2011-2014

**3. Metodologi Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah laporan keuangan dan laporan tahunan perusahaan perbankan di industri perbankan swasta konvensional tahun 2011-2014. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan kriteria diantaranya: (1) Perusahaan di industri sektor perbankan swasta konvensional yang terdaftar di BEI; (2) Perusahaan di industri sektor perbankan swasta konvensional yang terdaftar di BEI secara konsisten pada tahun 2011 sampai dengan 2014; serta (3) Perusahaan di industri sektor perbankan swasta konvensional yang terdaftar di BEI yang tidak memiliki atau memiliki data-data tetapi tidak lengkap yang diperlukan di dalam penelitian sehingga diperoleh 96 data observasi yang terdiri dari 24 perusahaan dengan periode penelitian selama 4 tahun.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan regresi data panel Model *random effect* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_{1it} + \beta_2 X_{2it} + \beta_3 X_{3it} + \beta_4 X_{4it} + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y = *Earning per share* perusahaan i tahun ke-t
- X<sub>1it</sub> = *Intellectual Capital* pada bank i tahun ke-t
- X<sub>2it</sub> = *Gender Diversity* pada perusahaan i tahun ke-t
- X<sub>3it</sub> = *Age Diversity* pada bank i tahun ke-t
- X<sub>3it</sub> = *Tenure Diversity* pada bank i tahun ke-t
- α = Konstanta
- β<sub>1</sub>, β<sub>2</sub>, β<sub>3</sub>, β<sub>4</sub> = Koefisien regresi masing-masing variabel
- ε = *Error term*

**4. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

**4.1 Analisis Statistik Deskriptif**

Berdasarkan analisis statistik deskriptif berikut adalah hasil statistik deskriptif setiap variabel operasional.

Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif

	EPS	IC	GD	AD	TD
<b>Mean</b>	106,06	2,54	0,18	14,17	76,97
<b>Maksimum</b>	667,57	6,89	0,63	34	243
<b>Minimum</b>	-21,66	-0,50	0,00	1	0
<b>Std. Dev.</b>	138,22	0,99	0,17	7,49	54,49
<b>Observations</b>	96	96	96	96	96

Sumber: data yang telah diolah

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa tiga dari empat variabel operasional memiliki nilai *mean* yang lebih besar dibandingkan standar deviasi yaitu *intellectual capital*, *gender diversity*, *age diversity*, dan *tenure diversity* yang dapat diartikan bahwa data tersebut berkelompok atau tidak bervariasi. Variabel operasional *earning per share* memiliki nilai *mean* yang lebih kecil dibandingkan standar deviasi yang dapat diartikan bahwa data tersebut tidak berkelompok atau bervariasi.

**4.2 Pemilihan Metode Estimasi Regresi Data Panel**

**A. Uji Fixed Effect (Uji Chow)**

Tabel 2.H asil Uji Fixed Effect

<i>Effects Test</i>	<i>Statistic</i>	<i>d.f.</i>	<i>Prob.</i>
<i>Cross-section F</i>	32.316012	(23,68)	0.0000
<i>Cross-section Chi-square</i>	237.992745	23	0.0000

Sumber: data yang telah diolah

Berdasarkan hasil uji signifikansi *fixed effect*, diperoleh nilai probabilitas *cross section Chi-square* sebesar 0,0000 lebih kecil dari taraf signifikansi 5% dan nilai prob *cross section F* sebesar 0,00000 lebih kecil dari taraf signifikansi 5%, maka  $H_1$  diterima atau penelitian ini menggunakan metode *fixed effect*. Selanjutnya dilakukan pengujian antara metode *fixed effect* dengan *random effect* menggunakan uji Hausman.

**B. Uji Random Effect (Uji Hausman)**

Tabel 3. Hasil Uji Random Effect

<i>Test Summary</i>	<i>Chi-Sq. Statistic</i>	<i>Chi-Sq. d.f.</i>	<i>Prob.</i>
<i>Cross-section random</i>	5.319229	4	0.2561

Sumber: data yang telah diolah

Berdasarkan hasil uji Hausman, nilai *Chi-square statistic* < nilai kritisnya yaitu 5,319229 < 9,48773 (*Chi-square* 5%,  $df=k-1=4$ ) dan nilai probabilitas *cross section random (p-value)* sebesar 0,2561 > 0,05, maka sesuai dengan ketentuan pengambilan keputusan bahwa  $H_1$  ditolak yaitu regresi data panel menggunakan metode *random effect*. Maka metode yang tepat digunakan pada penelitian ini adalah metode *random effect*.

**4.3 Perumusan Model Regresi Data Panel**

Berdasarkan pengujian model yang dilakukan, maka model yang digunakan dalam regresi data panel pada penelitian ini adalah model *Random Effect*. Tabel 4 merupakan hasil uji dengan model *Random Effect*.

Tabel 4. Model Random Effect

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	27.81132	37.36161	0.744382	0.4586
IC	21.11303	8.522970	2.477192	0.0151
GD	-29.90486	56.72941	-0.527149	0.5994
AD	-0.800368	1.256466	-0.636999	0.5257

Weighted Statistics			
R-squared	0.146471	Mean dependent var	17.68343
Adjusted R-squared	0.108953	S.D. dependent var	44.24221
S.E. of regression	41.76256	Sum squared resid	158714.2
F-statistic	3.904034	Durbin-Watson stat	1.420221
Prob(F-statistic)	0.005687		

Sumber: data yang telah diolah

Model persamaan regresi data panel yang dibentuk dalam penelitian ini merupakan model *Random Effect*. Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui nilai konstanta koefisien sehingga dapat dibentuk persamaan sebagai berikut:

$$EPS = 27,81132 + 21,11303 IC - 29,90486 GD - 0.800368 AD + 0.536728 TD$$

#### 4.4 Pengujian Hipotesis

##### 4.4.1 Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji metode *random effect* model, diperoleh nilai  $R^2$  (*R-squared*) sebesar 0,146471 atau 14,64%. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel independen yang terdiri dari IC, GD, AD, TD mampu menjelaskan variabel dependen yaitu EPS sebesar 14,64% sedangkan sisanya 85,36% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

##### 4.4.2 Uji-F (Simultan)

Berdasarkan hasil uji metode *random effect* model, diperoleh bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 3,904034 dan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,47, sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan memiliki nilai prob ( $F_{statistic}$ ) sebesar  $0,005687 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang berarti IC, GD, AD, dan TD memiliki pengaruh signifikan terhadap EPS perusahaan di industri perbankan swasta konvensional secara simultan atau bersama-sama.

##### 4.4.3 Uji-t (Parsial)

Berdasarkan hasil uji metode *random effect* model dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel IC ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,477192 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,98638. Sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,477192 > 1,98638$  dan memiliki nilai probabilitas (*p-value*)  $0,0151 < 0,05$ . Sesuai ketentuan pengambilan keputusan, maka  $H_0$  ditolak, artinya *intellectual capital* memiliki pengaruh signifikan dan memiliki arah positif terhadap peningkatan EPS perusahaan di industri sektor perbankan swasta konvensional secara parsial.
2. Variabel GD ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar -0,527149 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,98638. Sehingga  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $-0,527149 < 1,98638$  dan memiliki nilai probabilitas (*p-value*)  $0,5994 > 0,05$ . Sesuai ketentuan pengambilan keputusan, maka  $H_0$  diterima, artinya *gender diversity* tidak memiliki pengaruh signifikan dan memiliki arah negatif terhadap peningkatan EPS perusahaan di industri sektor perbankan swasta konvensional secara parsial.
3. Variabel AD ( $X_3$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar -0,6369999 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,98638. Sehingga  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $-0,6369999 < 1,98638$  dan memiliki nilai probabilitas (*p-value*)  $0,5257 > 0,05$ . Sesuai ketentuan pengambilan keputusan, maka  $H_0$  diterima, artinya *age diversity* tidak memiliki pengaruh signifikan dan memiliki arah negatif terhadap peningkatan EPS perusahaan di industri sektor perbankan swasta konvensional secara parsial.
4. Variabel TD ( $X_4$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,023099 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,98638. Sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,023099 > 1,98638$  dan memiliki nilai probabilitas (*p-value*)  $0,0033 < 0,05$ . Sesuai ketentuan pengambilan keputusan, maka  $H_0$  ditolak, artinya *tenure diversity* memiliki pengaruh signifikan dan memiliki arah positif terhadap peningkatan EPS perusahaan di industri sektor perbankan swasta konvensional secara parsial.

##### 4.4.4 Intellectual Capital terhadap Earning Per Share

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial ditemukan bahwa variabel IC memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,477192 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,98638 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan hasil uji signifikan yang dilakukan menunjukkan tingkat signifikansi sebesar  $0,0151 < 0,05$ . Selain itu, koefisien regresi pada variabel IC bernilai positif yang menunjukkan setiap peningkatan pada satu satuan IC dengan asumsi variabel lain konstan, maka EPS akan mengalami kenaikan sebesar 21,11303. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel IC memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan EPS. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang dibangun penulis, dimana IC yang tinggi mengindikasikan semakin besar kemampuan perusahaan dalam menciptakan *value added* bagi perusahaan sehingga EPS yang dihasilkan akan semakin tinggi. Nilai rata-rata *intellectual capital* selama periode penelitian adalah 2,51 yang menunjukkan bahwa nilai VAIC<sup>TM</sup> perusahaan di industri sektor perbankan swasta konvensional berdasarkan klasifikasi pada penelitian Ulum<sup>[12]</sup> termasuk dalam kategori "*good performers*". Peran IC dalam menghasilkan EPS adalah komponen *output* dalam VAIC<sup>TM</sup> berupa laba bersih yang menjadi salah satu faktor determinan tinggi atau rendahnya nilai EPS. Hasil penelitian ini menemukan bahwa *intellectual capital* berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan.

##### 4.4.5 Gender Diversity terhadap Earning Per Share

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial ditemukan bahwa variabel GD memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar -0,527149 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,98638 sehingga  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan hasil uji signifikan yang dilakukan menunjukkan tingkat signifikansi sebesar  $0,5994 > 0,05$ . Selain itu, koefisien regresi pada variabel GD bernilai negatif yang menunjukkan setiap peningkatan pada satu satuan GD dengan asumsi variabel lain konstan, maka EPS akan mengalami penurunan sebesar 29,90486. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel GD tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan EPS. Selama periode penelitian, nilai rata-rata *gender diversity* perusahaan di industri sektor perbankan swasta konvensional hanya memiliki anggota dewan direksi wanita sebesar 18% dalam struktur dewan direksi di dalam perusahaan, artinya dari 10 orang anggota dewan direksi 2 orang diantaranya adalah anggota dewan direksi

wanita. Keberadaan dewan direksi wanita yang jumlahnya hanya 18% membuat anggota direksi wanita tidak memiliki pengaruh yang signifikan dalam memberikan pengetahuan lebih yang dimiliki organisasi, seperti prestise, legitimasi, keterampilan, dan koneksi ke ketergantungan sumber daya eksternal sehingga tidak dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam mengambil keputusan-keputusan penting yang dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *gender diversity* yang rendah tidak berpengaruh signifikan terhadap *earning per share*.

#### 4.4.6 Age Diversity terhadap Earning Per Share

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial ditemukan bahwa variabel AD memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar -0,636999 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,98638 sehingga  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan hasil uji signifikan yang dilakukan menunjukkan tingkat signifikansi sebesar  $0,5257 > 0,05$ . Selain itu, koefisien regresi pada variabel AD bernilai negatif yang menunjukkan setiap peningkatan pada satu satuan AD dengan asumsi variabel lain konstan, maka EPS akan mengalami penurunan sebesar 0,800368. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai rata-rata *age diversity* selama periode penelitian adalah 14 tahun. Selama periode penelitian, kecenderungan data menunjukkan CEO berasal dari anggota dewan direksi yang berusia di atas 50 tahun. Usia seseorang berkaitan dengan keterbukaan untuk ide-ide baru, perspektif alternatif pada berbagai isu, dan akses yang lebih besar ke informasi yang dapat memberikan keuntungan untuk perusahaan yang melayani demografis multi-generasi supaya dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Kemungkinan terdapat ketidakmampuan untuk bekerjasama dalam tim dengan usia yang berbeda dengan pandangan yang berbeda, sikap dan pandangan yang menimbulkan konflik, dan kesulitan dalam melakukan koordinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan *age diversity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *earning per share*.

#### 4.4.7 Tenure Diversity terhadap Earning Per Share

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial ditemukan bahwa variabel TD memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,023099 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,98638 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan hasil uji signifikan yang dilakukan menunjukkan tingkat signifikansi sebesar  $0,0033 < 0,05$ . Selain itu, koefisien regresi pada variabel TD bernilai positif yang menunjukkan setiap peningkatan pada satu satuan TD dengan asumsi variabel lain konstan, maka EPS akan mengalami kenaikan sebesar 0,536728. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel TD memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan EPS. Dilihat dari kecenderungan data *tenure diversity*, perusahaan di industri sektor perbankan swasta konvensional sering mengadakan perubahan anggota dewan direksi selama periode berjalan, sehingga *tenure diversity* yang dimiliki masing-masing individu perusahaan menjadi semakin jauh dan meningkatkan nilai rata-rata *tenure diversity*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *tenure diversity* yang tinggi berpengaruh signifikan terhadap *earning per share*. Peran TD dalam menghasilkan EPS diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang *marketplace*, meningkatkan kreatifitas dan inovasi, menghasilkan alternatif pemecahan masalah yang efektif, meningkatkan efektifitas dalam kepemimpinan perusahaan, dan meningkatkan hubungan global yang semakin efektif sehingga dapat digunakan secara maksimal untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.

### 5. Kesimpulan

Berdasarkan analisis statistik deskriptif dapat diketahui bahwa secara keseluruhan IC, AD, GD dan TD tahun 2011-2014 sudah baik yang ditandai dengan nilai rata-rata yang berada di atas standar deviasi sehingga data tersebut berkelompok atau tidak bervariasi. Berdasarkan analisis regresi data panel, menunjukkan bahwa *Intellectual Capital*, *Gender Diversity*, *Age Diversity*, dan *Tenure Diversity* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Earning Per Share* perusahaan di industri perbankan swasta konvensional. Secara parsial *intellectual capital* dan *tenure diversity* berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap *Earning Per Share* perusahaan di industri perbankan swasta konvensional. Sedangkan *Gender Diversity* dan *Age Diversity* tidak berpengaruh terhadap *Earning Per Share* perusahaan di industri perbankan swasta konvensional.

#### Daftar Pustaka:

- [1] Ararat, M., Aksu, M., dan Cetin, A.T. (2010). *Impact of board diversity on boards' monitoring intensity and firm performance: Evidence from the Istanbul Stock Exchange, paper presented at the 17th Annual Conference of the Multinational Finance Society, 27-30 Juni, Barcelona.* [online]. Tersedia: [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1572283](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1572283) [2 Desember 2015]
- [2] Carter, D.A., Simkins, B.J., dan Simpson, W.G. (2003). *Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value. The Financial Review.* 38(1), 33-53
- [3] Chen, M.C. Cheng, dan S.J. Hwang, Y. (2005). *An Empirical Investigation of the Relationship between Intellectual Capital and Firms' market value and financial performance. Journal of Intellectual Capital* 6(2), 159-176

- [4] Fajarini, Indah S.W. dan Firmansyah, Riza. (2012). Pengaruh *Intellectual Capital* terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi Empiris Perusahaan LQ45). *Jurnal Dinamika Akuntansi*. 4(1), 1-12
- [5] Ikatan Akuntan Indonesia. (2012). *Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan*. Jakarta: Salemba Empat
- [6] Jhunjhunwala, Shital dan Mishra, R.K. (2012). *Board Diversity and Corporate Performance: The Indian Evidence*. *The IUP Journal of Corporate Governance*; XI(3), 71-79. Retrieved from proQuest Education Journal Database
- [7] Johl, Kaur Satirenjit dan Kaur, Shireenjit. (2012). *Gender Diversity and Firm Performance: Evidence from Malaysian Public Listed Form*. *International Proceeding of Economics Development and Research*. 57(29), 152-157. Retrieved from proQuest Education Journal Database
- [8] Kilic, Merve. (2015). *The Effect of Board Diversity on the Performance of Banks: Evidence from Turkey*. *International Journal of Business and Management*; 10(9), 182-192. Retrieved from proQuest Education Journal Database
- [9] Mondal, Amitava dan Gosh, Kumar Santanu. (2012). *Intellectual capital and financial performance of Indian Banks*. *Journal of Intellectual Capital* 13(4), 513-530. Retrieved from emeraldinsight Education Journal Database
- [10] Srimindarti, Ceacilia. (2004). *Balanced Scorecard* Sebagai Alternatif untuk Mengukur Kinerja. *Fokus Ekonomi*. 3(1)
- [11] Sutrisno (2012). *Manajemen Keuangan: Teori Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ekonisia
- [12] Ulum, Ihyaul. (2008). *Intellectual Capital Performance* Sektor Perbankan di Indonesia. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. 10(2), 77-84
- [13] Ulum, Ihyaul. (2009). *Intellectual Capital Konsep dan Kajian Empiris*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- [14] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan
- [15] Van Ness, Raymond K., Miesing, Paul., dan Kang, Jaeyoung. (2010). *Board of Director Composition and Financial performance in a Sarbanes-Oxley World*. *Academy of Business and Economics Journal* 10(5), 56-74

