



E-journal Field of Economics, Business, and Entrepreneurship (EFEBE)

NILAI PERUSAHAAN DAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHINYA PADA SEKTOR INDUSTRI BARANG KONSUMSI YANG TERDAFTAR DI BEI PERIODE 2015 - 2018

Ririn Nafisa Ulfa¹, Hidayat Wiweko²

^{1,2} Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung

Informasi Naskah

Update Naskah:

Dikumpulkan: 7 April 2022

Diterima: 15 Mei 2022

Terbit/Dicetak: 29 Juni 2022

Keywords:

Firm Value, Working Capital Turnover, Board Diversity, Intellectual Capital.

Abstract

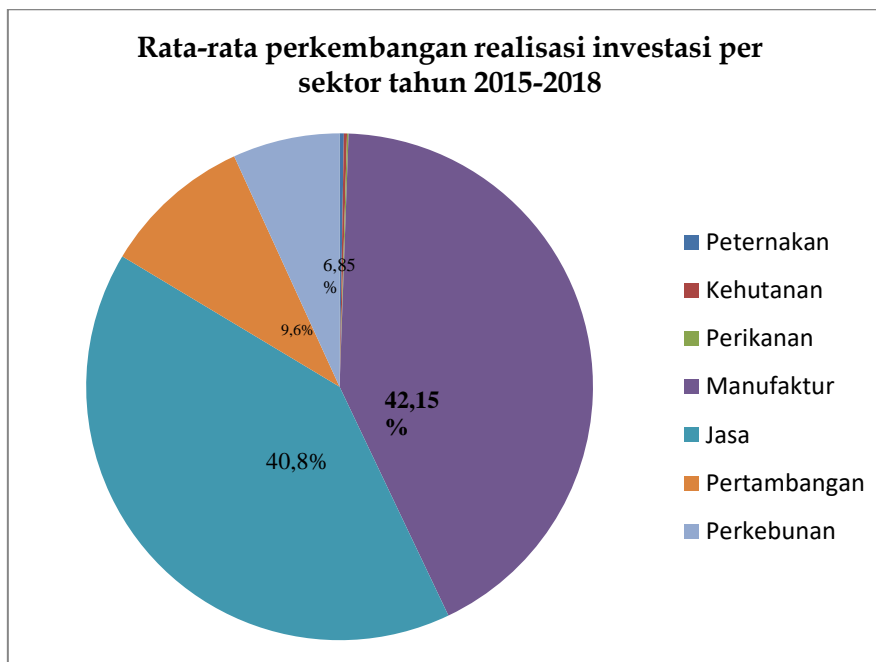
The current development of the Indonesian economy can be said to be getting better as evidenced by the existence of development in all fields, including development in the economic field. The increasing development in the economic sector is marked by the increasing growth of the manufacturing industry in Indonesia as the largest contributor to the Indonesian economy, which of course attracts investors to invest. Before an investor will decide whether to invest their funds in a company, there is the most important activity that needs to be carried out, namely a careful assessment of the company. This study aims to determine the effect of working capital turnover, board diversity, and intellectual capital on firm value. The sample in this study was taken using purposive sampling method and obtained as many as 31 sample companies. The results showed that the variable of working capital turnover and the presence of a female board of directors had no effect on firm value, while the variables of educational background, work experience, and intellectual capital had a positive effect on firm value..

A. PENDAHULUAN

Tahun 2015, industri manufaktur tumbuh sebesar 4,57%, naik sedikit dari tahun 2014. Kenaikan ini, disumbang oleh peningkatan produksi pada sektor industri makanan, industri barang galian, dan industri barang logam bukan mesin dan peralatannya. Menginjak tahun 2016, industri manufaktur tumbuh sebesar 4,42% melambat dibandingkan tahun sebelumnya. Melambatnya pertumbuhan industri manufaktur di tahun 2016 ini disebabkan menyusutnya nilai tambah industri karet, plastik, dan logam dasar yang mengikuti pergerakan harga bahan baku produksi di pasar global yang semakin meningkat. Tahun 2017, industri manufaktur tumbuh sebesar 4,74%, kenaikan ini disumbang oleh kenaikan produksi industri makanan, farmasi, produk obat kimia, dan obat tradisional. Menginjak tahun 2018, industri manufaktur kembali mengalami perlambatan pertumbuhan. Pada tahun tersebut, industri manufaktur hanya mengalami peningkatan sebesar 4,5%. Melambatnya pertumbuhan industri manufaktur ini disebabkan oleh pelemahan rupiah yang mendongkrak kenaikan harga bahan baku yang membuat produksi manufaktur semakin menurun dan berdampak pada melambatnya pertumbuhan industri manufaktur secara keseluruhan. Pertumbuhan industri manufaktur ini juga sejalan dengan perkembangan investasi pada sektor industri manufaktur. Apabila pertumbuhan manufaktur meningkat, maka para investor akan tertarik untuk berinvestasi dengan harapan mendapatkan *return* yang lebih baik. Berikut adalah grafik perkembangan realisasi investasi seluruh sektor perekonomian di Indonesia tahun 2015-2018.

* Corresponding Author.

Hidayat Wiweko, e-mail : hidayat.wiweko@feb.unila.ac.id



Gambar 1. Rata-Rata Perkembangan Realisasi Investasi Indonesia Per Sektor Tahun 2015-2018.

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa industri manufaktur menduduki peringkat pertama dalam investasi yaitu sebesar 42,15%, yang selanjutnya disusul oleh perusahaan jasa yaitu sebesar 40,8%, dan diikuti oleh sektor-sektor lainnya. Banyaknya investor yang ingin menanamkan modalnya terutama di industri manufaktur ini, membuat perusahaan-perusahaan yang termasuk dalam industri manufaktur ini bersaing dengan ketat untuk dapat menarik investor agar mau menanamkan modalnya dalam perusahaan tersebut. Sebelum seorang investor akan memutuskan apakah akan menginvestasikan dananya di sebuah perusahaan, terdapat kegiatan terpenting yang perlu untuk dilakukan, yaitu penilaian dengan cermat terhadap perusahaan. Investor harus percaya bahwa informasi yang diterimanya adalah informasi yang benar dan tidak ada kesalahan mengenai informasi yang diterimanya.

Salah satu informasi yang perusahaan berikan kepada pihak eksternal khususnya investor dan juga sebagai salah satu cara untuk meningkatkan nilai perusahaan adalah informasi mengenai perputaran modal kerja (*working capital turnover*). Modal kerja merupakan aspek yang paling penting bagi perusahaan karena kegiatan operasional perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya modal kerja. Investor menganggap bahwa jika perusahaan mampu mengelola modal kerjanya dengan baik, maka perusahaan tersebut akan dinilai mampu mengelola keberlangsungan hidup perusahaannya.

Selain perputaran modal kerja (*working capital turnover*), perusahaan juga harus dikelola dalam suatu tatanan atau mekanisme yang disebut tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*). Salah satu mekanisme dari *corporate governance* adalah struktur atau komposisi dewan komisaris dan direksi sebagai organ perusahaan yang menjamin penerapan prinsip-prinsip *corporate governance* dan meningkatkan perlindungan bagi kreditur (Surya dan Yustianandana, 2006). Salah satu isu penting yang berkaitan dengan struktur beserta fungsi anggota dewan perusahaan adalah adanya diversitas atau persebaran dewan direksi. Keberagaman dewan direksi ini mencakup keberagaman gender, usia, latar belakang pendidikan, maupun pengalaman kerja dewan direksi.

Diversitas gender merupakan diversitas yang berfokus pada keberadaan wanita dalam jajaran dewan direksi perusahaan. Keberadaan wanita dalam jajaran dewan direksi masih dalam jumlah yang sangat rendah dalam dunia bisnis (Hassan *et al*, 2016). Adanya wanita dalam jajaran dewan direksi perusahaan dianggap dapat meningkatkan nilai perusahaan karena dengan adanya wanita, perusahaan berarti memberikan kesempatan kepada siapapun, tanpa diskriminasi untuk menjadi bagian dari dewan perusahaan. Hal ini berarti perusahaan memberikan sinyal positif ke investor dan berdampak pada reputasi perusahaan yang meningkat. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi *et al*. (2016) yang menyatakan bahwa diversitas gender berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

Hasil yang berbeda diperoleh oleh Hassan *et al.* (2016) yang menyatakan bahwa keberadaan wanita dalam dewan direksi tidak berpengaruh pada nilai perusahaan.

Latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh dewan direksi berpengaruh terhadap pengetahuan yang dimiliki. Latar belakang pendidikan dewan direksi yang sesuai tentu akan membawa sinyal positif kepada investor karena seorang dewan direksi dengan latar belakang pendidikan yang sesuai, tentu akan lebih baik dalam pengambilan keputusan dan akan meningkatkan nilai perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian Dewi *et al.* (2016) yang menemukan adanya pengaruh positif latar belakang pendidikan pada nilai perusahaan. Namun, penelitian yang dilakukan Wijaya *et al.* (2015), tidak menemukan adanya pengaruh latar belakang pendidikan dewan terhadap nilai perusahaan.

Pengalaman kerja, merupakan indikator yang juga dapat mempengaruhi nilai perusahaan. Seorang anggota dewan direksi yang mempunyai pengalaman kerja tentu akan mempunyai wawasan yang baik dalam perencanaan dan pengambilan keputusan yang tepat sehingga dapat memajukan perusahaan yang kemudian hal tersebut akan menaikkan nilai perusahaan dan menarik para investor untuk menanamkan modalnya. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Indreswari (2013) yang menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Selain persebaran anggota dewan perusahaan (*Board Diversity*), terdapat hal lain yang juga mempengaruhi nilai perusahaan yaitu *Intellectual Capital* atau modal intelektual. Modal intelektual saat ini sangat penting dimiliki oleh perusahaan karena dengan kepemilikan modal intelektual oleh perusahaan akan dapat memunculkan *value added* yang dapat memberikan suatu *competition advantage* apabila di komparatifkan dengan pesaingnya (Negari *et al.* 2017). Penelitian yang menghubungkan modal intelektual dengan nilai perusahaan masih belum mendapatkan hasil yang konsisten. Penelitian yang dilakukan oleh Juwita *et al.* (2016) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara modal intelektual dengan nilai perusahaan. Hasil penelitian berbeda diperoleh Lestari *et al.* (2016) bahwa modal intelektual tidak berpengaruh pada nilai perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan perbedaan hasil penelitian yang ditemukan, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “Analisis Pengaruh Perputaran Modal Kerja, Diversitas Dewan Direksi, Dan Modal Intelektual Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2015 - 2018”

B. TINJAUAN PUSTAKA

Teori Sinyal (Signalling Theory)

Teori sinyal mengindikasikan bahwa suatu organisasi terus berusaha untuk menunjukkan sinyal yang dapat berupa informasi positif kepada investor yang potensial melalui pengungkapan di dalam sebuah laporan keuangan perusahaan. Sinyal yang positif dari sebuah organisasi diharapkan mendapat respon yang positif pula dari pasar, hal itu dapat memberikan sebuah keuntungan yang kompetitif bagi sebuah perusahaan, serta dapat memberikan nilai yang cukup tinggi bagi perusahaan tersebut. (Husnan, 2017).

Nilai Perusahaan

Nilai perusahaan adalah nilai dari laba yang diperoleh dan yang diharapkan pada masa yang akan datang, yang dihitung pada masa sekarang dengan memperhitungkan tingkat resiko dan tingkat bunga yang tepat. Menurut Husnan (2017), nilai perusahaan merupakan harga yang bersedia dibayar oleh calon pembeli apabila perusahaan tersebut dijual. Sedangkan menurut Husnan (2017), nilai perusahaan merupakan nilai pasar atas surat berharga hutang dan ekuitas perusahaan yang beredar.

Perputaran Modal Kerja

Perputaran modal kerja atau working capital turn over merupakan salah satu rasio untuk mengukur atau menilai keefektifan modal kerja perusahaan selama periode tertentu. Artinya seberapa banyak modal kerja berputar selama satu periode atau dalam satu periode (Kasmir, 2016).

Gender Diversity

Gender Diversity merupakan perbedaan gender yang ada dalam suatu jajaran dewan. Gender diversity dalam penelitian ini diproksi dengan keberadaan wanita dalam jajaran dewan direksi. Keberadaan wanita dalam jajaran dewan direksi menandakan bahwa perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap orang tanpa adanya diskriminasi. Wanita dinilai memiliki sikap kehati-hatian yang sangat tinggi, cenderung menghindari resiko, dan lebih teliti dibandingkan dengan pria (Dewi, 2016).

Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan memiliki pengaruh sangat penting terhadap pengetahuan yang dimiliki anggota dewan, baik di bidang bisnis maupun ekonomi. Hal ini juga sesuai dengan code of good corporate governance yang menyatakan bahwa merupakan hal yang penting bagi dewan direksi perusahaan untuk memiliki latar belakang pendidikan yang relevan terhadap kegiatan bisnis yang dijalankan (Dewi, 2016).

Pengalaman Kerja

Menurut Husnan (2017), pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja merupakan bagian dari latihan, karena dengan latihan akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Banyak sedikitnya pengalaman kerja akan menunjukkan atau menentukan bagaimana kualitas seseorang dalam bekerja. Pengalaman kerja seseorang dapat memberikan seseorang wawasan ke dalam pekerjaan, memiliki pengalaman yang berguna yang dapat diakui ditempat kerja, menjadi lebih percaya diri dengan kemampuan diri sendiri untuk belajar sesuatu yang baru.

Modal Intelektual (Intellectual Capital)

Modal intelektual merupakan sebuah informasi dan pengetahuan yang dapat diaplikasikan ke dalam sebuah pekerjaan untuk dapat menciptakan sebuah nilai di dalam perusahaan tersebut (Juwita, 2016). Umumnya, modal intelektual terbagi menjadi tiga komponen yaitu modal pelanggan (customer capital), modal manusia (human capital), dan modal struktural (structural capital) atau biasa disebut dengan VAIC (Value Added Intellectual Coefficient).

Hipotesis

H1 : Perputaran modal kerja berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan

H2 : Keberadaan anggota dewan direksi wanita berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan

H3 : Latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan

C. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, ditinjau dari tingkat ekplanasi penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan bentuk hubungan kausal. Menurut Ghozali (2018), hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi, disini ada variabel independen (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Hal ini berarti penelitian berfokus pada pengaruh Perputaran modal kerja, diversitas dewan, dan modal intelektual sebagai variabel independen terhadap nilai perusahaan sebagai variabel dependen.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan periode tahun 2015 - 2018 sebanyak 37 perusahaan. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Ghozali, 2018). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *purposive sampling*

method, yaitu penentuan sampel atas dasar kesesuaian karakteristik dan kriteria tertentu. Kriteria pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Kriteria Sampel Penelitian

Keterangan	Jumlah
Perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2015 – 2018.	37
Perusahaan yang tidak mempublikasikan <i>annual report</i> secara runtut dalam kurun waktu tahun 2015 – 2018.	(6)
Jumlah sampel sesuai dengan kriteria sampel	31

Sumber : *www.idx.co.id* (data diolah penulis)

Definisi Operasional Variabel

Variabel Terikat

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah nilai perusahaan yang diukur dengan menggunakan *Tobin's Q*. Secara matematis, *Tobin's Q* dapat dihitung dengan formulasi rumus sebagai berikut (Agusentoso, 2017) :

$$\text{Tobin} = \frac{\text{MVS} + \text{DEBT}}{\text{TA}}$$

$$\text{MVS} = \text{PxQ Shares}$$

$$\text{DEBT} = (\text{CL} - \text{CA}) + \text{INV} + \text{LTL}$$

Keterangan:

Tobin	: Nilai perusahaan
MVS	: Nilai pasar dari jumlah lembar saham beredar
DEBT	: Nilai total kewajiban perusahaan
TA	: Total aktiva perusahaan
P	: Harga saham penutupan akhir tahun
Q Shares	: Jumlah saham beredar akhir tahun
CL	: Kewajiban jangka pendek
CA	: Aktiva lancar
INV	: Nilai buku persediaan
LTL	: Kewajiban jangka panjang

Variabel Bebas

Perputaran Modal Kerja

Perputaran modal kerja menunjukkan seberapa besar kemampuan perusahaan dalam memanfaatkan modal kerja untuk menghasilkan penjualan bersih. Pengukuran Perputaran modal kerja dalam penelitian ini adalah menggunakan perputaran modal kerja dengan rumus sebagai berikut (Agusentoso, 2017):

$$\text{Perputaran Modal Kerja} = \frac{\text{Penjualan Bersih}}{\text{Modal Kerja}}$$

Keberadaan Dewan Direksi Wanita

Pengukuran anggota wanita dalam penelitian ini menggunakan keberadaan wanita dalam susunan anggota dewan. Ukuran variabel dewan wanita menggunakan variabel dummy yaitu diberi nilai 1 (satu) jika terdapat wanita dalam keanggotaan dewan, dan diberi nilai 0 (nol) jika anggota dewan seluruhnya adalah pria (Dewi, 2016).

Latar Belakang Pendidikan

Variabel ini dilihat dari latar belakang pendidikan formal anggota dewan direksi, pendidikan yang diambil adalah pendidikan terakhir anggota dewan direksi dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Diploma/ setara = 1
- 2) Strata 1 = 2
- 3) Strata 2 = 3
- 4) Strata 3 = 4

Menurut Indreswari (2013), untuk menghitung rata-rata skor pendidikan anggota dewan direksi dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Latar Belakang Pendidikan} = \frac{\sum \text{Skor Latar Belakang Pendidikan}}{\sum \text{Anggota Dewan Direksi}}$$

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dilihat dari profil anggota dewan direksi. Pengalaman kerja yang diambil dalam penelitian ini adalah banyaknya pengalaman anggota dewan direksi dalam suatu perusahaan, baik perusahaan sekarang maupun perusahaan sebelumnya di berbagai bidang. Menurut Indreswari (2013), pengukuran pengalaman kerja dihitung berdasarkan rata-rata pengalaman kerja dengan rumus :

$$\text{Pengalaman Kerja} = \frac{\sum \text{Pengalaman Kerja Anggota Dewan Direksi}}{\sum \text{Anggota Dewan Direksi}}$$

Modal Intelektual

Modal intelektual ini, diukur dengan menggunakan metode VAICTM yang didesain untuk menyajikan informasi tentang nilai efisiensi dari aset berwujud (*tangible asset*) dan aset tidak berwujud (*intangible assets*) yang dimiliki perusahaan. Nilai VAICTM dapat dihitung melalui beberapa langkah. Langkah pertama adalah dengan menilai kemampuan perusahaan untuk menciptakan nilai tambah (VA). VA merupakan selisih antara *outputs* (OUT) dan *inputs* (IN) (Juwita, 2016).

$$VA = \text{OUT} - \text{IN}$$

Keterangan :

OUT = pendapatan dan seluruh produk dan jasa yang dijual di pasar

IN = seluruh biaya perusahaan, kecuali biaya karyawan.

Langkah kedua dalam mengukur VAICTM adalah dengan menilai hubungan antara VA dan modal manusia (HC). Hubungan antara VA dan HC mengindikasikan kemampuan modal manusia untuk menciptakan nilai bagi perusahaan. Seberapa banyak VA dibuat oleh satu unit keuangan yang diinvestasikan dalam karyawan ditunjukkan oleh *Value Added Human Capital Coefficient* (VAHU). VAHU dihitung dengan cara sebagai berikut, (Juwita, 2016):

$$\text{VAHU} = \text{VA} / \text{HC}$$

Keterangan :

VAHU = *Value Added Human Capital Coefficient*

VA = Nilai tambah perusahaan

HC = Total gaji dan upah karyawan.

Langkah ketiga dalam metode VAICTM adalah dengan mencari hubungan antara VA dan modal struktural (SC) dalam penciptaan nilai yang ditunjukkan oleh *Value Added Structural Capital Coefficient* (STVA). SC diperoleh dari pengurangan VA terhadap HC. STVA dapat diukur dengan rumus sebagai berikut, (Juwita, 2016):

$$\text{STVA} = \text{SC} / \text{VA}$$

Keterangan :

STVA = *Value Added Structural Capital Coefficient*

SC = modal struktural (VA-HC)

VA = nilai tambah perusahaan

Langkah keempat adalah dengan menilai hubungan antara VA dan total ekuitas (CA). Seberapa besar nilai baru yang diciptakan oleh satu unit moneter yang diinvestasikan pada total ekuitas ditunjukkan oleh *Value Added Capital Employed Coefficient* (VACA). Hubungan VA dan CA mengindikasikan kemampuan modal internal untuk menciptakan nilai bagi perusahaan. Semakin besar CA yang digunakan, maka nilai tambah yang dihasilkan juga akan semakin tinggi. VACA dihitung dengan rumus, (Juwita, 2016):

$$\text{VACA} = \text{VA} / \text{CA} \quad (4)$$

Langkah kelima adalah dengan menghitung nilai VAICTM dengan rumus sebagai berikut, (Juwita, 2016):

$$VAIC^{TM} = VACA + VAHU + STVA \quad (5)$$

Teknik Analisis Data

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis, dan skewness. (Gozhali, 2018). Pembahasan ini menjelaskan mengenai perputaran modal kerja, diversitas dewan yang diproksikan dengan keberadaan wanita, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja dewan direksi, serta modal intelektual yang berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal (Gozhali, 2018). Untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak, penelitian ini menggunakan analisis statistik. Analisis statistik merupakan alat statistik yang sering digunakan untuk menguji normalitas residual yaitu uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov. Pengambilan keputusan dilihat dari hasil uji K-S, jika nilai probabilitas signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi secara normal. Sebaliknya, jika nilai probabilitas signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak terdistribusi secara normal (Gozhali, 2018).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Gozhali, 2018). Uji multikolinieritas diuji dengan melihat nilai *tolerance* serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Multikolinearitas dikatakan tidak terdapat dalam model regresi jika nilai *tolerance* > 0,1 atau VIF <10 (Gozhali, 2018).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka dapat disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Gozhali, 2018). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, penelitian ini menggunakan grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Apabila pada grafik *scatterplot* titik menyebar di atas maupun dibawah nilai nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya gangguan heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah di dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (Gozhali, 2018). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Masalah ini timbul karena residual tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan *Durbin Watson Test* dengan ketentuan $dU < DW < (4-dU)$ (Ghozali, 2018)

Uji Model

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk melihat seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Nilai *R-square* yang rendah berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu artinya variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2018).

Uji Statistik F

Pengujian ini untuk mengetahui apakah variabel independen secara serentak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.

Uji Hipotesis

Pengujian pada penelitian ini dilakukan dengan analisis regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang umum digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel terikat dengan beberapa variabel bebas. Model yang digunakan dalam analisis ini terdiri dari persamaan regresi yang akan digunakan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat. Persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

$$NP = \alpha + \beta_1 WCT + \beta_2 FBD + \beta_3 STUDY + \beta_4 EXP + \beta_5 IC + e$$

Keterangan :

NP	= Nilai Perusahaan
WCT	= <i>Working Capital Turnover</i>
FBD	= <i>Female Board Diversity</i>
STUDY	= Latar belakang pendidikan anggota dewan
EXP	= Pengalaman kerja anggota dewan
IC	= <i>Intellectual Capital</i>
α	= Konstanta
e	= Error

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan perusahaan sektor industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama tahun 2015-2018. Berdasarkan penarikan sampel yang telah dilakukan, diperoleh 31 perusahaan dengan 124 observasi. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Nilai Perusahaan (Y), Perputaran Modal Kerja (X1), Keberadaan Wanita (X2), Latar Belakang Pendidikan (X3), Pengalaman Kerja (X4), dan Modal Intelektual (X5). Berikut ini adalah hasil statistik deskriptif seluruh variabel penelitian yang disajikan dalam tabel 2:

Tabel 2. Hasil Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
NILAI PERUSAHAAN (Y)	124	-,19	22,99	2,9839	4,29009
WCT (X1)	124	1,00	9,00	3,7882	2,22871
WOMAN (X2)	124	,00	1,00	,4516	,49967
STUDY (X3)	124	2,00	3,00	2,3819	,24783
EXPERIENCE (X4)	124	,50	7,40	3,7737	1,67273
VAIC (X5)	124	2,69	94,21	16,0089	15,87427
Valid N (listwise)	124				

Sumber : data diolah dengan SPSS.

Berdasarkan Tabel 2, dapat dilihat bahwa variabel nilai perusahaan (Y) yang dihitung dengan menggunakan *Tobin's Q*, menunjukkan nilai minimum sebesar -0,19, nilai maksimum sebesar 22,99, dan nilai rata-rata sebesar 2,9839 dengan standar deviasi sebesar 4,29009. Perolehan angka-angka ini menunjukkan bahwa rata rata perusahaan sektor industri barang konsumsi menunjukkan prospek pertumbuhan yang baik.

Data statistik deskriptif variabel perputaran modal kerja (X1) pada tabel 2, menunjukkan nilai minimum sebesar 1,00, nilai maksimum sebesar 9,00 dan nilai rata-rata sebesar 5,1210 dengan standar deviasi 2,22871. Perolehan angka-angka ini menunjukkan bahwa rata rata perusahaan sektor industri barang konsumsi mampu memanfaatkan dana yang ada dalam perusahaan secara efektif dan efisien.

Variabel keberadaan wanita (X2) yang diukur menggunakan variabel *dummy* dengan melihat keberadaan wanita dalam jajaran dewan direksi menunjukkan nilai minimum sebesar 0,00, nilai maksimum sebesar 1,00, dan nilai rata-rata sebesar 0,4516 dengan standar deviasi 0,49967. Perolehan angka-angka ini menunjukkan bahwa rata rata perusahaan sektor industri barang konsumsi memiliki proporsi dewan direksi wanita yang masih berada di angka yang sangat minim dibandingkan dengan dewan direksi pria yang ada.

Variabel latar belakang pendidikan (X3) yang diukur dengan melihat rata-rata skor yang diperoleh berdasarkan tingkat pendidikan dewan direksi, menunjukkan nilai minimum sebesar 2,00, nilai maksimum sebesar 3,00, dan nilai rata-rata sebesar 2,3819 dengan standar deviasi 0,24783. Perolehan angka-angka ini menunjukkan bahwa rata rata perusahaan sektor industri barang konsumsi memiliki karyawan yang berlatar belakang pendidikan S1 (sesuai kriteria skor latar belakang pendidikan).

Variabel pengalaman kerja (X4) yang diukur dengan melihat rata-rata skor yang diperoleh berdasarkan banyaknya pengalaman kerja anggota dewan direksi, menunjukkan nilai minimum sebesar 0,50, nilai maksimum sebesar 7,40, dan nilai rata-rata sebesar 3,7737 dengan standar deviasi 1,67273. Perolehan angka-angka ini menunjukkan bahwa rata rata perusahaan sektor industri barang konsumsi lebih memperhatikan pengalaman kerja pada karyawannya.

Variabel modal intelektual (X5) yang dihitung dengan menggunakan metode VAIC™ yang dikembangkan oleh *Pulic* pada tahun 1998, menunjukkan nilai minimum sebesar 2,69, nilai maksimum sebesar 94,21, dan nilai rata-rata sebesar 16,0089 dengan standar deviasi sebesar 15,87427. Perolehan angka-angka ini menunjukkan bahwa rata rata perusahaan sektor industri barang konsumsi secara keseluruhan belum dapat menggunakan atau mengelola modal intelektualnya dengan baik sebagai variabel yang dapat berkontribusi untuk meningkatkan nilai perusahaan.

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan keseluruhan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi memperoleh hasil bahwa data telah lolos keseluruhan uji asumsi klasik dan layak untuk dilakukan analisis regresi linier berganda.

Uji Model

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Hasil dari pengujian koefisien determinasi dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji R²

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,643 ^a	,413	,407	,29675988	2,053

a. Predictors: (Constant), VAIC, WOMAN, EXPERIENCE, STUDY, WCT

b. Dependent Variable: NILAI PERUSAHAAN

Sumber: data diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas, didapat nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,413 yang berarti bahwa 41,3% nilai perusahaan pada penelitian ini dapat dijelaskan oleh variabel perputaran modal kerja, keberadaan wanita, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan modal intelektual, sedangkan sisanya yaitu sebesar 59,3% nilai perusahaan dijelaskan oleh variabel lainnya.

Uji Statistik F

Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen yaitu perputaran modal kerja, keberadaan dewan direksi wanita, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan modal intelektual secara bersama-sama terhadap nilai perusahaan. Hasil dari pengujian statistik F dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji F ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,708	5	,542	3,217	,010 ^b
	Residual	17,003	101	,168		
	Total	19,711	106			

a. Dependent Variable: NILAIPERUSAHAAN

b. Predictors: (Constant), VAIC, WOMAN, EXPERIENCE, STUDY, WCT

Sumber: data diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai F sebesar 3,217 dengan nilai signifikan sebesar 0,010 lebih kecil dari 0,05 yang berarti nilai perusahaan dapat diprediksi oleh perputaran modal kerja, keberadaan wanita, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan modal intelektual.

Uji Hipotesis

Analisis regresi linear berganda ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu perputaran modal kerja, keberadaan wanita, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan modal intelektual terhadap nilai perusahaan. Berikut ini adalah hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS:

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	t	Sig.
1	(Constant)	1,007	,372	2,710	,008
	WCT	-,008	,127	-,067	,947
	WOMAN	-,023	,083	-,279	,781
	STUDY	1,788	,953	1,876	,049
	EXPERIENCE	,392	,199	1,968	,042
	VAIC	,263	,131	2,017	0,36

a. Dependent Variable: NILAI PERUSAHAAN

Sumber: data diolah dengan SPSS.

Berdasarkan Tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$NP = 1,007 - 0,08WCT - 0,023WOMAN + 1,788STUDY + 0,392EXP + 0,263VAIC$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Perputaran modal kerja (X1) menunjukkan koefisien regresi memiliki tanda negatif sebesar -0,008 dengan nilai signifikansi sebesar 0,947 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut, maka variabel perputaran modal kerja tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.
- Keberadaan dewan direksi wanita (X2) menunjukkan koefisien regresi memiliki tanda negatif sebesar -0,023 dengan nilai signifikansi sebesar 0,781 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut, maka Keberadaan dewan direksi wanita tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.
- Latar belakang pendidikan dewan direksi (X3) menunjukkan koefisien regresi memiliki tanda positif sebesar 1,788 dengan nilai signifikansi sebesar 0,049 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut, maka Latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan dengan pengaruhnya sebesar 1,7888.
- Pengalaman kerja dewan direksi (X4) menunjukkan koefisien regresi memiliki tanda positif sebesar 0,392 dengan nilai signifikansi sebesar 0,042 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut, maka Pengalaman kerja dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan dengan pengaruhnya sebesar 0,392.
- Modal intelektual (X5) menunjukkan koefisien regresi memiliki tanda positif sebesar 0,263 dengan nilai signifikansi sebesar 0,036 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut, maka Modal intelektual berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan dengan pengaruhnya sebesar 0,263

Pembahasan

Pengaruh Perputaran Modal Kerja Terhadap Nilai Perusahaan

Hipotesis pertama pada penelitian ini yaitu perputaran modal kerja terbukti tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Tidak berpengaruh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebarang peningkatan perputaran modal kerja dalam perusahaan sektor industri barang konsumsi, tidak mempengaruhi keputusan investor dalam menanamkan sahamnya sehingga tidak menjamin nilai perusahaan akan naik. Hal ini disebabkan karena perusahaan yang memiliki perputaran modal kerja yang tinggi belum tentu menghasilkan keuntungan yang tinggi pula. Investor tentunya akan lebih tertarik untuk menanamkan sahamnya di perusahaan yang memiliki keuntungan besar, sedangkan keuntungan tidak bisa dilihat dari perputaran modal kerja yang diperoleh perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini tidak mendukung teori sinyal karena perputaran modal kerja tidak bisa memberikan informasi yang baik kepada investor mengenai keuntungan yang diperoleh perusahaan untuk menarik para investor agar menanamkan modalnya di perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noor (2018), dan Warouw (2016), yang menyatakan bahwa perputaran modal kerja tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Pengaruh Keberadaan Anggota Dewan Direksi Wanita Terhadap Nilai Perusahaan

Hipotesis kedua pada penelitian ini yaitu keberadaan anggota dewan direksi wanita terbukti tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Tidak berpengaruh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seberapa banyak anggota direksi wanita yang ada dalam perusahaan sektor industri barang konsumsi, tidak mempengaruhi keputusan investor dalam menanamkan sahamnya sehingga tidak menjamin nilai perusahaan akan naik. Hal ini disebabkan karena keberadaan wanita dalam jajaran dewan direksi masih terlalu minim dan tidak adanya perbedaan kinerja antara wanita dan pria juga menjadi alasan mengapa keberadaan dewan direksi wanita tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Hasil penelitian ini tidak mendukung teori sinyal karena informasi adanya dewan direksi wanita tidak bisa menentukan apakah investor tertarik untuk menanamkan modalnya di perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hassan *et al.* (2016) yang menyatakan bahwa keberadaan wanita dalam dewan direksi tidak berpengaruh pada nilai perusahaan.

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan.

Hipotesis ketiga pada penelitian ini yaitu latar belakang pendidikan dewan direksi terbukti berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Pengaruh positif pada hipotesis ini menunjukkan bahwa semakin bertambahnya poin pada latar belakang pendidikan dewan direksi, maka akan meningkatkan nilai perusahaan. Hal ini disebabkan karena latar belakang pendidikan dewan direksi sesuai dengan kedudukannya sebagai dewan direksi. Pendidikan yang sesuai tentu akan lebih mendukung dewan direksi dalam pengambilan keputusan, sehingga pengambilan keputusan dilakukan secara lebih berhati-hati, teliti, dan cermat. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori sinyal karena perusahaan dapat memberikan informasi kepada investor berupa pengambilan keputusan yang baik oleh dewan direksi yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai. Pengambilan keputusan yang baik tentu akan lebih menguntungkan perusahaan sehingga hal tersebut akan mengundang minat para investor untuk menanamkan modalnya dalam perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2016) yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan anggota dewan berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

Pengaruh Pengalaman Kerja Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan

Hipotesis keempat pada penelitian ini yaitu pengalaman kerja dewan direksi terbukti berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Pengaruh positif pada hipotesis ini menunjukkan bahwa semakin bertambahnya poin pada pengalaman kerja dewan direksi, maka akan meningkatkan nilai perusahaan. Hal ini disebabkan karena pengalaman kerja dewan direksi sesuai dengan kedudukan yang diduduki sebagai dewan direksi. Pengalaman yang sesuai tentu akan lebih meningkatkan kepercayaan diri yang mendukung dewan direksi dalam pengambilan keputusan, sehingga pengambilan keputusan dilakukan

secara lebih hati-hati, teliti, dan cermat sesuai dengan pengalaman yang dimiliki dewan direksi. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori sinyal karena perusahaan dapat memberikan informasi berupa pengambilan keputusan yang baik oleh dewan direksi yang memiliki pengalaman kerja yang sesuai. Pengambilan keputusan yang baik tentu akan lebih menguntungkan perusahaan sehingga hal tersebut akan mengundang minat para investor untuk menanamkan modalnya dalam perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indreswari (2013), yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Nilai Perusahaan

Hipotesis kelima pada penelitian ini yaitu modal intelektual terbukti berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Pengaruh positif pada hipotesis ini menunjukkan bahwa ketika modal intelektual mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan nilai perusahaan. Hal ini disebabkan karena modal intelektual yang dimiliki perusahaan memberikan suatu bukti bahwa perusahaan mampu mengelola asetnya dengan baik sehingga investor lebih mudah dalam menilai prospek perusahaan kedepannya. Bemby S., *et al.* (2015) menyatakan bahwa semakin efektif dan efisien manajemen dan penggunaan modal intelektual akan meningkatkan nilai perusahaan. Pengaruh positif modal intelektual pada nilai perusahaan menunjukkan bahwa perusahaan mampu mengelola aset dengan baik sehingga dapat mengurangi biaya operasional dan meningkatkan nilai tambah dari hasil kemampuan intelektual perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori sinyal karena modal intelektual yang dimiliki oleh perusahaan akan memungkinkan investor untuk menilai kemampuan perusahaan dengan lebih baik yang tentunya dapat meningkatkan nilai perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristina (2018), dan Juwita (2016), yang menyatakan bahwa modal intelektual berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

E. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka simpulan yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama (H1) diperoleh hasil yang menyatakan bahwa perputaran modal kerja tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan atau hipotesis 1 dalam penelitian ini yang menyatakan "Perputaran modal kerja berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan" **ditolak**.
2. Hipotesis kedua (H2) diperoleh hasil yang menyatakan bahwa keberadaan dewan direksi wanita tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan atau hipotesis 2 dalam penelitian ini yang menyatakan "Keberadaan dewan direksi wanita berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan" **ditolak**.
3. Hipotesis ketiga (H3) diperoleh hasil yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan atau hipotesis 3 dalam penelitian ini yang menyatakan "Latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan" **diterima**.
4. Hipotesis keempat (H4) diperoleh hasil yang menyatakan bahwa pengalaman kerja dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan atau hipotesis 4 dalam penelitian ini yang menyatakan "Pengalaman kerja dewan direksi berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan" **diterima**.
5. Hipotesis kelima (H5) diperoleh hasil yang menyatakan bahwa modal intelektual berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan atau hipotesis 5 dalam penelitian ini yang menyatakan "Modal intelektual berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan" **diterima**.

Berdasarkan uraian simpulan tersebut, dapat dilihat bahwa variabel latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan modal intelektual berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung teori sinyal karena dengan adanya latar belakang pendidikan dewan direksi yang baik, pengalaman kerja yang memadai, dan pengelolaan modal intelektual yang baik akan memberikan sinyal positif kepada investor sehingga penilaian investor terhadap perusahaan tersebut akan baik dan investor mau menanamkan modalnya di perusahaan tersebut.

Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan sebelumnya, saran yang dapat peneliti sampaikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat melihat variabel latar belakang pendidikan dewan direksi, pengalaman kerja dewan direksi, dan modal intelektual sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan nilai perusahaan. Perusahaan yang memiliki latar belakang pendidikan dewan direksi yang baik, pengalaman kerja dewan direksi yang memadai, dan modal intelektual yang dikelola dengan baik maka perusahaan dapat memberikan sinyal berupa informasi yang baik kepada investor sehingga investor akan tertarik untuk menanamkan modalnya dalam perusahaan tersebut.

2. Bagi Investor

Investor dapat mempertimbangkan variabel latar belakang pendidikan dewan direksi, pengalaman kerja dewan direksi, dan modal intelektual sebagai acuan yang digunakan dalam pengambilan keputusan investasi dalam perusahaan sektor industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Hal ini dikarenakan dengan adanya latar belakang pendidikan dewan direksi yang baik, pengalaman kerja yang memadai, dan pengelolaan modal intelektual yang baik akan dapat memberikan prospek yang baik untuk perusahaan pada masa mendatang karena setiap pengambilan keputusan dilakukan dengan hati-hati, cermat, dan teliti yang diimbangi dengan sumber daya manusia yang baik.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih menyeleksi perusahaan-perusahaan yang cenderung memiliki perputaran modal kerja yang baik dan perusahaan yang cenderung memiliki lebih banyak dewan direksi wanita agar hipotesis dalam penelitian ini terpenuhi seluruhnya. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan variabel nilai perusahaan, perputaran modal kerja, diversitas dewan, dan modal intelektual.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusentoso, Randhy. 2017. "Pengaruh Struktur Modal, Perputaran Modal Kerja dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Pertambangan dan Energi di BEI Periode 2010-2014". *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang*.
- Bemby S., B., Mukhtaruddin, Hakiki, A., and Ferdianti, R. 2015. Intellectual Capital, Firm Value and Ownership Structure as Moderating Variable: Empirical Study on Banking Listed in Indonesia Stock Exchange Period 2009-2012. *Asian Social Science*.
- Dewi, Krisna, dan Dewi, Aryista A. 2016. "Pengaruh Diversitas Dewan pada Nilai Perusahaan pada Perusahaan Sektor Keuangan yang Terdaftar di BEI tahun 2009-2013". *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*.
- Gozhali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hassan, R., dan Marimuthu, M. 2016. "Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value : Examining Large Companies Using Panel Data Approach". *Economics Bulletin Universiti Utara Malaysia*.
- Husnan, S., dan E. Pudjiastuti, 2017. *Dasar-dasar Manajemen Keuangan, Edisi Keempat*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Indreswari, Dyah. 2013. "Pengaruh Board Diversity Dan Kompensasi Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan". *Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Juwita, Rakhmini. 2016. "Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Nilai Perusahaan Indeks Kompas 100 di BEI". *Jurnal Akuntansi Universitas Kristen Maranatha*.
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi 1. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kristina, I Gusti Agung. 2018. "Pengaruh Board Diversity dan Intellectual Capital Pada Nilai Perusahaan". *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*.
- Lestari, Nanik. 2016. "Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Nilai Perusahaan". *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis Politeknik Negeri Batam*.
- Negari, Thirta, N. P. A. S., Suartana, I. W., dan Tenaya, A. I. 2017. "Pengaruh Profil Risiko dan Modal

- Intelektual pada Return On Assets Perbankan". *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*.
- Noor, Muh. Yasin. 2018. "Analisis Pengaruh Struktur Modal dan Perputaran Modal Kerja Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Tercatat Pada Bursa Efek Indonesia". *Jurnal Manajemen Universitas Diponegoro*.
- Warouw, Christiana. 2016. "Pengaruh Perputaran Modal Kerja Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Farmasi Di Bursa Efek Indonesia". *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi, Manado*.
- Wijaya, P. C., dan Suprasto, B. 2015. "Pengaruh Persebaran Dewan Two Tier (Dewan Gabungan) Pada Nilai Perusahaan Sektor Keuangan". *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*