



JURNAL AKUNTANSI DAN BISNIS
Jurnal Program Studi Akuntansi

Available online <http://ojs.uma.ac.id/index.php/jurnalakundanbisnis>

Pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap *Innovation Performance*

The Influence of Good Corporate Governance on Innovation Performance

Muhammad Pondrinal, Rozi Destian, Hanna Pratiwi & Desi Ilona*

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang, Indonesia

Diterima: 23 Juni 2021 Direview: 23 Juni 2021 Disetujui: 17 November 2021

*Corresponding Email: desiilona@upiyptk.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan Good Corporate Governance dalam rangka meningkatkan kinerja inovasi untuk 217 perusahaan yang terdaftar di BEI dari tahun 2014-2018. Penulis tertarik mengangkat judul ini karena belum ada penelitian terdahulu yang meneliti tentang Good Corporate Governance dengan kinerja inovasi sebagai variabel dependen. Good Corporate Governance pada penelitian ini dinilai dengan gender dewan direksi, keterampilan dewan direksi, dan ukuran dewan direksi. ukuran perusahaan dan profitabilitas adalah sebagai variabel kontrol. Penelitian ini menggunakan analisis data panel dengan model yang terpilih adalah fixed effect. Hasil penelitian menunjukkan gender dewan direksi, ukuran dewan direksi, dan profitabilitas tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja inovasi. Sedangkan keterampilan dewan direksi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja inovasi. Ukuran perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja inovasi. Penerapan dari Good Corporate Governance belum mampu meningkatkan kinerja inovasi perusahaan yang ada di Indonesia

Kata kunci: Gender; Skill; Ukuran Dewan Direksi; Kinerja Inovasi.

Abstract

This study aims to investigate the implementation on Good of Corporate Governance in enhancing innovation performance for 217 companies listed on IDX from 2014-2018. The researchers interested to study this topic because of there is no prior study investigate about Good Corporate Governance and innovation performance as dependent variable. Good Corporate governance in this study is performed by gender of the board of directors, the skills of the board of directors, and the size of the board of directors. Company size and profitability are as variables control. This research used panel data analysis with fixed effect models. The results of this study indicate that the gender of the board of directors, the size of the board of directors, and profitability have no significant impact on innovation performance. While the skills of the board of directors have a negative and significant effect on innovation performance. Company size has a positive and significant effect on innovation performance. Implementation of Good Corporate Governance does not improve innovation performance in Indonesia's company.

Keywords: Gender; Skill; Size Board of Directors; Innovation Performance.

How to Cite: Pondrinal, M. Destian, R. Pratiwi, H. & Ilona, D. (2022), Pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap *Innovation Performance*, *Jurnal Akuntansi dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi* 8(1):1-8

PENDAHULUAN

Pada saat sekarang ini, pertumbuhan usaha semakin pesat dan dinamis. Hal ini dilihat dari perkembangan pengetahuan, kemajuan teknologi dan arus informasi yang menjadi kebutuhan penting saat ini. Persaingan usaha yang semakin tinggi akan membuat perusahaan sulit bertahan di pasar global, oleh karena itu perusahaan harus melakukan inovasi. Innovation performance merupakan penciptaan, pemanfaatan nilai-nilai baru, dan adaptasi terhadap sesuatu yang baru dari suatu perusahaan. Proses inovasi dapat diterapkan dengan cara regenerasi perluasan produk, membuat metoda baru dalam pengembangan produk, dan inovasi dalam pemberian layanan pada konsumen serta membangun sistem manajemen baru (Dewi dan Putra, 2017). Inovasi juga memiliki peranan penting untuk dapat mempertahankan keunggulan kompetitif dan menjadi elemen dasar perusahaan untuk dapat bertahan dipasar global (Zhang et al., 2018). Dengan menumbuhkan kinerja inovasi yang tinggi perusahaan dapat mempertahankan hubungannya dengan pelanggan secara efektif dan efisien (Dekoulou dan Trivellas, 2017). Hal tersebut disebabkan karena inovasi dapat menjadi sumber pendapatan masa depan perusahaan (Lofsten, 2014).

Salah satu contoh perusahaan jasa yang mampu berinovasi di era digital dan COVID 19 ini adalah Ruangguru. Dari tahun 2014 Ruangguru telah membantu lebih dari 15 juta pelajar dan 300.000 guru di seluruh Indonesia untuk memperoleh materi belajar dan pengajaran berkualitas dengan tingkat kepuasan 9.3 dari 10. Aplikasi Ruangguru juga memperoleh rating tertinggi untuk aplikasi belajar di Indonesia dengan rating 4.7 dari 5. Di akhir tahun 2018 lalu, Google Play User's Choice 2018 juga menempatkan Ruangguru sebagai aplikasi belajar terpopuler sepanjang tahun 2018, dan aplikasi terfavorit ketiga pilihan masyarakat Indonesia.¹ Beberapa inovasi yang dilakukan oleh Ruangguru yaitu, Ruangguru memperkaya direktori kontennya dengan menyediakan puluhan ribu materi video belajar baru yang dikemas dengan animasi dan pendekatan mengajar yang jauh lebih menarik serta fitur *Social Learning* yang membuat setiap pengguna dapat saling berinteraksi dan berdiskusi mengenai pelajaran sekolah dengan pengguna lainnya. Pengguna juga bisa berinteraksi dengan guru melalui fitur *Live Teaching* yang dapat disaksikan di dalam aplikasi. Dengan adanya inovasi-inovasi dari Ruangguru mampu meningkatkan konsumen seperti yang terlihat dari tabel 1.

Tabel 1. Peningkatan Konsumen Ruangguru Dari Tahun 2017-2019

No	Tahun	Jumlah konsumen	Peningkatan konsumen (%)
1	2017	6 Juta	11,54%
2.	2018	9 Juta	17,31%
3.	2019	15 Juta	28,85%

Sumber: <https://www.Indotelko.com>

Tabel 1. menjelaskan tentang peningkatan konsumen Ruangguru dari tahun 2017-2019. 2017 persentase kenaikan pengguna Ruangguru 11,54% dengan jumlah pengguna 6 juta dari 52 juta siswa, pada tahun 2018 persentase kenaikan pengguna Ruangguru 17,31% dengan jumlah konsumen 9 juta dari 52 juta siswa, dan tahun 2019 jumlah pengguna terus meningkat dengan persentase peningkatan 28,85% dengan jumlah konsumen 15 juta dari 52 juta siswa. Jadi, Agar perusahaan dapat mencapai target yang

¹ Sumber: <https://www.Ruangguru.com/> 17 May 2019. 5:10:03 WIB

diinginkan maka sangat diperlukan inovasi dari Corporate Governance (tata Kelola perusahaannya).

Menurut Anggraini, Wijaya, dan Widiastara (2019), Corporate Governance merupakan suatu bentuk proses tatanan dalam pengelolaan perusahaan yang bertujuan untuk mengendalikan risiko dalam bisnis. Xu dan Liu (2016), berargumentasi Corporate Governance suatu perusahaan mencerminkan tingkat dari kualitas tata kelola perusahaan tersebut. Beberapa faktor dari Corporate Governance yang mempengaruhi innovation performance adalah *gender, skill, dan ukuran dewan direksi*. Menurut Hasan (2019), gender sering dikaitkan dengan adanya direktur wanita pada sebuah perusahaan. Hamdani dan Hatane (2017), berargumentasi bahwa keberadaan dewan direksi wanita memberikan kontribusi pada inovasi, kreatifitas yg bagus, dan kualitas baik dalam proses pengambilan keputusan secara kelompok ataupun individu sehingga kehadiran wanita pada dewan direksi sangat krusial. Cropley dan Cropley (2017), menyatakan hubungan antara keragaman gender dan inovasi tidak hanya kuantitatif yaitu adanya berapa proporsi perempuan dengan laki-laki, tetapi juga kualitatif yaitu adanya faktor psikologis dan organisasi yang penting. Berdasarkan teori resources dependence yang diperkenalkan oleh Pfeffer (1972), yang menyatakan bahwa Dewan Direksi sebagai pengelola perusahaan yang membawa sumberdaya yang kompetitif seperti keahlian, ketrampilan, ide, gagasan, dan inovasi dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan.

Succi dan Wieandt (2019), menyatakan bahwa untuk mencapai keunggulan posisi dalam perusahaan maka sangat diperlukan dewan direksi yang memiliki keterampilan, terutama keterampilan inti yaitu keterampilan yang ada pada diri sendiri. Keterampilan juga sangat penting untuk inovasi dan peningkatan organisasi kinerja, karena seorang manajer atau pimpinan perlu memiliki keterampilan yang seimbang dalam hal teknis, aspek manusia dan konseptual manajemen (Hossan, Sarker, dan Afroze, 2012). Andriawan dan Wijaya (2019), menyatakan bahwa ukuran direktur yang menetapkan kebijakan dalam perusahaan serta secara langsung dapat mempengaruhi inovasi kinerja. Semakin tinggi jumlah anggota direktur dalam perusahaan maka semakin mudah untuk mengendalikan CEO (Susilowati, Candrawati, dan Afandi, 2018).

Dewan direksi seharusnya memiliki kemampuan mendesain kebijakan-kebijakan yang menjadikan aktivitas operasional perusahaan yg dipimpinya berjalan secara efektif dan efisien dengan memahami dengan baik kondisi eksternal dan internal dari perusahaan (Warouw, Tommy, dan Arie, 2018). Dari penelitian terdahulu Noorkhaista dan Sari (2017), variasi gender pada dewan direksi berdampak negatif pada kinerja modal intelektual berbeda dengan penelitian Ramadhani dan Adhariani (2017), dimana hasil penelitiannya menunjukkan keberagaman gender berpengaruh positif dalam peningkatan kinerja keuangan. Penelitian Mamun, Fazal, dan Muniady (2019), mengungkapkan keterampilan memiliki efek positif pada kompetensi wirausaha. Serta penelitian ini menyajikan konsep dari masing-masing keterampilan manajerial, berpengaruh negatif terhadap kinerja (Hossan, Sarker, dan Afroze, 2012). Sampai saat ini, belum ada penelitian yang meneliti tentang dampak Corporate Governance dalam meningkatkan kinerja inovasi pada perusahaan. Untuk itu penelitian saat ini meneliti tentang dampak Corporate Governance terhadap innovation performance.

METODE PENELITIAN

Populasi pada artikel ini adalah sebanyak 555 perusahaan. Tahun penelitian adalah dari 2014-2018. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 217 perusahaan yang dipilih dengan menggunakan *simple random sampling*, dimana setiap populasi diberikan

kesempatan yang sama untuk diteliti. Tabel 2, dibawah ini menjelaskan alat ukur dari masing-masing variabel yang diteliti.

Tabel 2. Alat Ukur dan Pengukuran Variabel

No	Variabel	Indikator	Sumber
1.	Innovation Performance	$\text{Intensity Research and Development} = \frac{\text{total pengeluaran IRD}}{\text{Total Pendapatan}}$	Chao (2017)
2.	Gender Dewan Direksi	$\text{Gender Dewan Direksi} = \frac{\text{jumlah Total Direktur Perempuan}}{\text{Jumlah Total Dewan Direksi}}$	Carter et al. (2010)
3.	Skill Dewan Direksi	$\text{Blau Index} = 1 - \sum_{i=1}^n P_i^2$	Melmusi et al. (2019)
4.	Ukuran Dewan Direksi	UDD = Jumlah Anggota Dewan Direksi	Kumar dan Singh (2013)
5.	Ukuran perusahaan	UP = Total Aset	Yuliasari, Wijaya, dan Widiasmara (2019)
6.	Profitabilitas	$\text{ROA} = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Aset}}$	Aprisa (2016)

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistic inferensial dengan bantuan software E-Views 9.0. adapun analisis statistik inferensial yang digunakan terdiri dari uji deskriptif statistik, uji asumsi klasik, analisis regresi linear beganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Untuk uji normalitas, peneliti menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Uji multikoloniaritas dan heteroskedastisitas, penelitian ini memakai uji Variance Inflation Factor (VIF) dan uji Glejser.

Penelitian ini menggunakan panel data (evIEWS) dalam menganalisis hasil. Adapun tahapan uji (test) yang dilakukan terlebih dahulu adalah melakukan uji chow. Uji chow adalah pengujian untuk pemilihan model yang akan digunakan pada analisis data panel. Model yang dipilih yaitu apakah model fixed effect atau common effects yang paling tepat digunakan untuk mengestimasi data panel (Basuki dan Prawoto 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Statistik Deskriptif

Hasil penelitian artikel ini terlebih dulu menjelaskan tentang hasil statistik deskriptif. Berdasarkan tahapan pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan statistik deskriptif dari variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Statistik Deskrriptif

	IRD	GDD	SDD	UDD	SIZE	ROA
Mean	0,005	0,140	0,416	4,637	12.831.932	4,104
Median	0,000	0,000	0,440	4,000	2.489.342	2,610
Maximum	0,147	0,870	0,800	13,000	175.558.765	43,260
Minimum	0,000	0,000	0,000	2,000	2.704.000	-32,200
Std. Dev.	0,016	0,189	0,204	2,095	30.346.495	10,539
Observations	1.085	1.085	1.085	1.085	1.085	1.085

Catatan : IRD : Innovation Performance, GDD: Gender Dewan Direksi, SDD : Skil Dewan Direksi, UDD : Ukuran Dewan Direksi, SIZE : Ukuran Perusahaan, ROA : Probabilitas.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan dari 1085 observasi, data nilai innovation performance (IRD) yang memiliki biaya inovasi paling besar yaitu perusahaan PT. Hanjaya Mandala Sampoerna Tbk yaitu 0,147. Data variabel GDD antara 0,000 sampai 0,870 nilai tengah sebesar 0,000 sedangkan rata-rata 0,140 dengan standar deviasi 0.189 ini menunjukkan pada perusahaan yang diteliti, dewan direksi masih dominan dengan laki-laki. angka variabel SDD menunjukkan bahwa keterampilan dewan direksi seimbang yaitu 0,000 sampai 0,800 nilai tengah 0,440 dan rata-rata sebesar 0,416 dengan standar deviasi 0.204. UDD berkisar antara 2,000 sampai dengan 13,000 dengan nilai tengah sebesar 4,000 dan rata-rata 4,64 dengan standar deviasi 2,09. Data SIZE yang memiliki total aktiva paling besar adalah perusahaan PT. Indo-Rama Synthetics Tbk yaitu berkisar antara 2.704 sampai 175.558.765 nilai tengah 2.489.342 dan nilai mean 12.831.932 dengan standar deviasi 30.346.495. data ROA berkisar-32,20 sampai 43,26 nilai tengah 2,61 serta rata-rata sebesar 4,10 dengan standar deviasi 10,53.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas digunakan untuk melihat data terdistribusi normal atau tidak. Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dipakai untuk menilai data penelitian ini dengan bantuan SPSS 16 (Widodo, 2017). Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov dapat diketahui bahwa nilai sig yang diperoleh adalah sebesar 0,498 besar dari 0,05 atau $0,498 > 0,05$, artinya data dapat dikatakan berdistribusi normal. VIF tes digunakan untuk menilai multikolinearitas. Penelitian ini memperoleh hasil pada masing-masing variabel independent dan variabel control untuk semua variabel < 10 dan nilai tolerance $> 0,1$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel dalam penelitian ini telah terbebas dari masalah multikolinearitas. Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser memperoleh nilai probability observasi R-squared sebesar 0,212 hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa nilai probability besar dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Chow

Tabel 4. Hasil Uji Chow Test

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	29.737020	(92,285)	0.0000
Cross-section Chi-square	904.182467	92	0.0000

Pada Tabel 2, dapat diketahui bahwa hasil probabilitas cross-section Chi-Square sebesar $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_1 : diterima, sehingga model Fixed Effect lebih baik digunakan dibandingkan dengan model *Common Effect*.

Hasil Analisis Regresi Data Panel

Berdasarkan hasil uji yang diperoleh dengan menggunakan uji chow melalui pendekatan model fixed effect dan uji hausman dengan pendekatan random effect, Maka yang terpilih yaitu fixed effect model. Model regresi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$IRD = (-6,054) + 0,288GDD - 0,607SDD + 0,082UDD + 0,000SIZE - 0,007ROA$$

Hasil persamaan diatas diperoleh dari hasil estimasi regresi data panel yang telah diuji, hasil estimasinya terdapat pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji t

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-6,054	0,352	-17,202	0,000
GDD	0,288	0,393	0,733	0,464
SDD	-0,607	0,298	-2,037	0,042
UDD	0,082	0,056	1,463	0,144
SIZE	0,000	0,000	1,912	0,054
ROA	-0,007	0,005	-1,466	0,144
F-statistic	43,761	R-squared		0,937
Prob(F-statistic)	0,000	Adjusted R-squared		0,916

Catatan : IRD : Innovation Performance, GDD: Gender Dewan Direksi, SDD : Skil Dewan Direksi, UDD : Ukuran Dewan Direksi, SIZE : Ukuran Perusahaan, ROA : Probabilitas.

Pada tabel 3 Gender Dewan Direksi (GDD) memiliki nilai koefisien regresi 0,288 nilai t-statistik 0,733 dengan nilai probability sebesar 0,464 besar dari 0,05 atau ($0,464 > 0,05$), dan dapat diartikan variabel GDD tidak berdampak terhadap innovation performance. Hasil ini tidak konsisten dengan penelitian oleh Cropley dan Cropley (2017), hasil menunjukkan berpengaruh negatif antara proporsi perempuan di Indonesia area fungsional dan kapasitas untuk inovasi.

Pada tabel 3 menunjukkan Skill Dewan Direksi (SDD) dengan nilai koefisien regresi sekitar -0,607 t-statistik -0.037 dengan nilai probability sebesar 0.042 kecil dari 0,05 atau ($0.042 < 0,05$), hal ini mengindikasikan bahwa Skill Dewan Direksi (SDD) berpengaruh negatif signifikan terhadap innovation performance, yang artinya skill dilihat dari jenjang pendidikan, jenjang pendidikan dewan direksi yang tinggi mampu meningkatkan inovasi dewan pada perusahaan. Hasil ini mendukung hasil ilmiah dari Hossan, Sarker, dan Afroze (2012), mengungkapkan bahwa manajer membutuhkan pengembangan kapasitas dalam beberapa keterampilan manajemen utama yang dapat mempengaruhi skill yang memproksikan skill dari pengalaman dewan direksi.

Tabel menunjukkan Ukuran Dewan Direksi (UDD) memiliki nilai regresi 0,082 t-statistik 1,463 dengan nilai probability sebesar 0,144 besar dari 0,05 atau ($0,144 > 0,05$), dan dapat diartikan bahwa variabel UDD tidak berpengaruh signifikan terhadap innovation performance. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian Ridwan dan Afriyenti (2019), bahwa ukuran dewan direksi berpengaruh signifikan positif terhadap tingkat pengungkapan sukarela.

Pada tabel 3 Ukuran Perusahaan (SIZE) memiliki nilai koefisien sebesar 0,00 t-statistik sebesar 1,912 dengan nilai probability 0,05 kecil sama dengan 0,05 atau ($0,05 < 0,05$), maka dapat diartikan variabel SIZE berpengaruh positif dan signifikan terhadap innovation performance, yang dapat diartikan bahwa ukuran perusahaan sangat dipengaruhi oleh adanya inovasi dalam perusahaan tersebut, besar atau kecilnya perusahaan dinilai dengan jumlah total aktiva yang dimiliki perusahaan. Jadi hasil ini mengartikan bahwa semakin besar perusahaan semakin bagus inovasi yang dilakukan pada perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini mendukung temuan dari Anggraini, Anny, dan Widiasmara (2019), bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

Probabilitas (ROA) memiliki nilai koefisien -0,007 t-statistik sebesar -4,466 dengan nilai probability senilai 0,144 besar dari 0,05 atau ($0,144 > 0,05$). Maka dapat ringkas bahwa variabel ROA tidak berdampak terhadap innovation performance. Berbeda dengan hasil penelitian Nugroho, Widiasmara, dan Sudrajat (2019), bahwa profiabilitas (ROA) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

SIMPULAN

Penelitian ini memiliki kontribusi pada penggunaan variabel inovasi performance sebagai variabel dependen, karena belum ada penelitian terdahulu menggunakan variabel inovasi performance. Corporate Governance diukur dengan gender, skill, ukuran Dewan Direksi. Gender, ukuran Dewan Direksi, dan profitabilitas ditemukan tidak memiliki dampak dalam peningkatan innovation performance perusahaan. Sedangkan skill memiliki dampak yang negatif pada innovation performance. Secara teori, seharusnya skill memiliki dampak positif terhadap inovasi. Ini dapat diartikan bahwa skill yang dimiliki oleh dewan direksi yang menjadi sampel dalam penelitian ini tidak sebanding dengan skill yang dibutuhkan dalam mengelola perusahaan yang dipimpinnya. Ukuran perusahaan berdampak positif dalam peningkatan innovation performance pada perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dari tahun 2014 sampai dengan 2018. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin besar ukuran perusahaan semakin bagus kinerja inovasinya dalam mengembangkan unit-unit bisnis perusahaan tersebut. Dari rangkuman diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa penerapan dari Good Corporate Governance belum mampu meningkatkan kinerja inovasi perusahaan yang ada di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Mamun, A., Fazal, S. A., & Muniady, R. (2019). Entrepreneurial knowledge, skills, competencies and performance: A study of micro-enterprises in Kelantan, Malaysia. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*.
- Angraini, D. R., Wijaya, A. L., & Widiastara, A. (2019, September). Pengaruh Good Corporate Governance Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di BEI Tahun 2014-2017). In *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* (Vol. 1).
- 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.
- Cropley, D. Dan, & Cropley, A. (2017). Innovation Capacity, Organisational Culture And Gender. *European Journal Of Innovation Management*, 20(3), 493-510. <https://doi.org/10.1108/Ejim-12-2016-0120>
- Cukier, W. (2019). Disruptive Processes And Skills Mismatches In The New Economy. *Journal Of Global Responsibility*, 10(3), 211-225. <https://doi.org/10.1108/Jgr-11-2018-0079>
- Dewi, A. R., & Putra, S. P. (2017, September). Fungsi Mediasi Orientasi Kewirausahaan Pada Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Inovasi. In *Seminar Nasional Sistem Informasi (SENASIF)* (Vol. 1, pp. 294-305).
- Dekoulou, P., & Trivellas, P. (2017). Organizational Structure, Innovation Performance And Customer Relationship Value In The Greek Advertising And Media Industry. *Journal Of Business And Industrial Marketing*, 32(3), 385-397. <https://doi.org/10.1108/Jbim-07-2015-0135>.
- Hasan, B. (2019). Gender Dan Ketidak Adilan. *Jurnal Signal*, 7(1). <https://doi.org/10.33603/Signal.V7i1.1910>
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of financial economics*, 3(4), 305-360.
- Löfsten, H. (2014). Product Innovation Processes And The Trade-Off Between Product Innovation Performance And Business Performance. *European Journal Of Innovation Management*, 17(1), 61-84. <https://doi.org/10.1108/Ejim-04-2013-0034>
- Mangatas, M. M., Efni, Y., & Dan Rokhmawati, A. (2018). Pengaruh Ukuran Dewan, Proporsi Wanita Dalam Dewan, Komite Audit Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kinerja Keuangan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Subsektor Perbankan Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2012-2016). *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. X.(No.2. April 2018), 364-384.
- McCallum, S., Schmid, M. A., & Price, L. (2013). CSR: a case for employee skills-based volunteering. *Social Responsibility Journal*.
- Melmusi, Z., Ilona, D., & Kurniawan, A. (2019). Do diversity of directors improve market performance. *KnE Social Sciences*, 125-136.
- Pfeffer, J. (1972). Size and Composition of Corporate Boards of Directors: The Organization and its Environment. *Administrative Science Quarterly*, 17(2), 218-228.

- Ramadhani, Z. I., & Adhariani, D. (2014). Pengaruh Keberagaman Gender Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Dan Efisiensi Investasi. *Simposium Nasional Akuntansi Xviii*, 1–20.
- Succi, C. Dan, & Wieandt, M. (2019). Walk The Talk: Soft Skills' Assessment Of Graduates. *European Journal Of Management And Business Economics*, 28(2), 114–125. <https://doi.org/10.1108/Ejmbe-01-2019-0011>
- Warouw, C. V., Tommy, P., & Arie, F. V. (2018). Pengaruh Struktur Kepemilikan dan Ukuran Dewan Direksi terhadap Kinerja Perbankan pada Bank Pembangunan Daerah Indonesia tahun 2011-2015. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1).
- Xu, X. Dan, & Liu, R. (2016). Evaluation Of Corporate Governance In Chinese Mainland And Taiwan: A Comparative Study Of Educational Foundations. *Voluntas*, 27(5), 2401–2432. <https://doi.org/10.1007/S11266-016-9718-Z>
- Widodo. 2017. Metode Penelitian Populer Dan Praktis. Jakarta.
- Kowalewski, O. (2016). Corporate governance and corporate performance: financial crisis (2008). *Management Research Review*, 39(11), 625–636.
- Zhang, S. J., Chen, Y. Q., & Sun, H. (2015). Emotional intelligence, conflict management styles, and innovation performance: An empirical study of Chinese employees. *International Journal of Conflict Management*.